Deutscher Bundestag **Drucksache 18/673**
18. Wahlperiode 26.02.2014

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Zwölfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 26. Februar 2014 gemäß Beschluss vom 12. November 1981 und 17. Oktober 2003 (Bundestagsdrucksachen 9/975 und 15/1728).

Seite

Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

A. Gegenstand

I. Auftrag des Deutschen Bundestages

Mit Vorlage dieses Berichts kommt die Bundesregierung dem seit dem Jahr 1972 bestehenden, mehrfach modifizierten Auftrag des Deutschen Bundestages nach, ihm über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu berichten.

Bei der einstimmigen Annahme des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes am 21. Juni 1972 erteilte der Deutsche Bundestag der Bundesregierung zunächst den Auftrag, ihm alle zwei Jahre über die Erfahrungen mit diesem Gesetz zu berichten. Dementsprechend hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag Erfahrungsberichte im Jahr 1974 (Bundestagsdrucksache 7/2385), im Jahr 1976 (Bundestagsdrucksache 7/5631), im Jahr 1978 (Bundestagsdrucksache 8/2025) sowie im Jahr 1980 (Bundestagsdrucksache 8/4479) vorgelegt.

Anlässlich der Verabschiedung des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (BillBG) am 12. November 1981 ersuchte der Deutsche Bundestag die Bundesregierung, ihm alle vier Jahre, erstmals zum 30. Juni 1984, über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu berichten und hierbei die bei der Anwendung des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung gewonnenen Erfahrungen einzubeziehen. Entsprechend diesem Auftrag wurden dem Deutschen Bundestag weitere Berichte in den Jahren 1984 (Bundestagsdrucksache 11/1934), 1988 (Bundestagsdrucksache 11/2639), 1992 (Bundestagsdrucksache 12/3180), 1996 (Bundestagsdrucksache 13/5498) und 2000 (Bundestagsdrucksache 14/4220) vorgelegt.

Da das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4607) grundlegend geändert wurde, die wesentlichen Änderungen jedoch erst zum 1. Januar 2004 wirksam wurden, hat der Deutsche Bundestag anlässlich der Verabschiedung des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt am 14. November 2002 beschlossen (Bundestagsdrucksache 15/98), den Berichtszeitraum für den Zehnten Bericht der Bundesregierung um ein Jahr zu verlängern.

Mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) wurden die Verfolgungszuständigkeiten auf Bundesebene für die Bekämpfung der Schwarzarbeit und der illegalen Beschäftigung bei den Behörden der Zollverwaltung gebündelt. Vor diesem Hintergrund hat der Deutsche Bundestag anlässlich der Verabschiedung des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt am 15. Oktober 2003 beschlossen (Bundestagsdrucksache 15/1728), dass über die Erfahrungen mit dem Recht der Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr zusammen mit den Erfahrungen bei der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und Schwarzarbeit berichtet werden soll. Die Bundesregierung wurde aufgefordert, die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung in zwei getrennten Berichten darzulegen.

Demzufolge beziehen sich seitdem die Berichte zur Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf die legale Arbeitnehmerüberlassung. Eine solche liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) seine Arbeitnehmerin (Leiharbeitnehmerin) oder seinen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt und im Besitz der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung ist oder die Arbeitnehmerüberlassung erlaubnisfrei ist. Die illegale Arbeitnehmerüberlassung ist Gegenstand der Berichte zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung, zuletzt des Zwölften Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (Bundestagsdrucksache 17/14800).

Der Zehnte Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wurde dem Deutschen Bundestag mit Schreiben des damaligen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 28. September 2005 zugeleitet (Bundestagsdrucksache 15/6008). Mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 13. Januar 2010 wurde der elfte Bericht der Bundesregierung dem Deutschen Bundestag vorgelegt (Bundestagsdrucksache 17/464).

II. Ziel des Berichts

Entsprechend dem Auftrag des Deutschen Bundestages berichtet die Bundesregierung im vorliegenden Bericht über die Entwicklung der legalen Arbeitnehmerüberlassung im Zeitraum 2009 bis 2012.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) dient sowohl dem Schutz der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer als auch dem Schutz der Entleiher vor unzuverlässigen Verleihern. Mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde die Zielsetzung verfolgt, vorhandene Beschäftigungspotentiale für die zusätzliche Beschäftigung von arbeitslosen Frauen

und Männern zu erschließen und die gesellschaftliche Akzeptanz und die Qualität des Rechtsinstituts der Zeitarbeit zu steigern. Das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zielte auf eine Stärkung der Stellung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer und die Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung. Diesen gesetzgeberischen Zielen entsprechend ist dieser Bericht in seinem Schwerpunkt auf die Fragen ausgerichtet, inwieweit die Entwicklungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung dem spezifischen Schutzbedürfnis der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer Rechnung tragen und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben.

B. Grundlagen

I. Beiträge zum Bericht

Der Bericht berücksichtigt Beiträge der Bundesländer und Stellungnahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA), des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e.V. (BAP), des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ), des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes e.V. (ZDB), des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie e.V. (HDB), der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung. Eine weitere wichtige Grundlage bei der Erstellung des Berichts war der Beitrag der Bundesagentur für Arbeit (BA), die für die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zuständig ist (§ 17 Absatz 1 AÜG).

II. Datengrundlagen

Verleiher mit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung – also auch diejenigen, deren Betriebszweck nicht ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung ist – sind gemäß § 8 AÜG verpflichtet, zweimal jährlich mittels zweier Vordrucke dem Statistischen Zentralen Meldedienst der Bundesagentur für Arbeit statistische Meldungen zu erstatten. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht die Ergebnisse halbjährlich in der Reihe „Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung“ unter dem Titel „Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe“. Berichtszeitraum ist die Zeitspanne vom 1. Januar bis 30. Juni beziehungsweise vom 1. Juli bis 31. Dezember.

In der halbjährlichen Statistik werden zum einen die Bestandszahlen am Monatsende erfasst, das heißt die Zahl der zu diesem Zeitpunkt von den Verleihern beschäftigten Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer (Personenkonzept). Darüber hinaus werden die Zu- und Abgänge im Laufe des Kalenderhalbjahres dargestellt. Dabei ist zu beachten, dass bei den Zugängen nur Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer erfasst werden, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Verleiher begründen. Bei den Abgängen werden hingegen alle in dem Kalenderhalbjahr beendeten Leiharbeitsverhältnisse betrachtet. Zu beachten ist auch, dass Zu- und Abgänge nach dem Fallkonzept erhoben werden, das heißt, begründet und beendet eine Leiharbeitnehmerin oder ein Leiharbeitnehmer innerhalb eines Kalenderhalbjahres mehrfach ein Leiharbeitsverhältnis, wird jede dieser Bewegungen gesondert erfasst (Ausnahme: Wiedereinstellung bei demselben Verleiher).

Das interne Personal der Verleiher, wie beispielsweise deren Personaldisponenten, ist in dieser Statistik nicht enthalten.

III. Literatur

Für den Bericht wurden insbesondere die Kurzberichte des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit Nr. 13/2010 „Zumindest ein schmaler Steg“ und Nr. 2/2013 „Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung“ sowie die Broschüre der Bundesagentur für Arbeit „Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen“ (Stand Juli 2013) ausgewertet.

C. Rechtliche Entwicklungen im Berichtszeitraum

I. Europarechtliche Einflüsse

1. Richtlinie über Leiharbeit

Die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie) ist am 5. Dezember 2008 in Kraft getreten. Sie bildet den Schlussstein eines Pakets von drei Richtlinien, die dem Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen dienen. Die beiden EG-Richtlinien über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge waren bereits zuvor in den Jahren 1997 und 1999 verabschiedet und mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz im Jahr 2001 in deutsches Recht umgesetzt worden.

Ziel der Leiharbeitsrichtlinie ist es, für den Schutz der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer zu sorgen und die Qualität der Zeitarbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern mit der Stammbelegschaft gesichert wird, und die Verleiher als Arbeitgeber anerkannt werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein angemessener Rahmen für den Einsatz von Zeitarbeit festgelegt werden muss, um wirksam zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen (Artikel 2 der Leiharbeitsrichtlinie).

Die Leiharbeitsrichtlinie wurde von der Bundesrepublik Deutschland mit dem Ersten Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 642) fristgemäß in deutsches Recht umgesetzt. Der Anpassungsbedarf war gering. Schon bei der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Rahmen des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4607) war der Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission insbesondere der in Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie geregelte Gleichbehandlungsgrundsatz berücksichtigt worden.

2. Volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Mittel- und Osteuropäischen (MOE)-8-Staaten zum 1. Mai 2011 und die EU-2-Staaten zum 1. Januar 2014

Am 1. Mai 2004 sind die Tschechische Republik, Estland, Zypern, Lettland, Litauen, Malta, Ungarn, Polen, Slowenien und die Slowakische Republik, am 1. Januar 2007 Bulgarien und Rumänien der Europäischen Union beigetreten. Die EU-Mitgliedstaaten konnten im Rahmen eines flexiblen Modells („2+3+2" Jahre, maximal 7 Jahre) von Übergangsregelungen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsangehörige der Beitrittsstaaten (mit Ausnahme von Malta und Zypern) Gebrauch machen. Deutschland und Österreich konnten nach den Beitrittsverträgen zudem die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung beschränken. Diese Beschränkungsmöglichkeit galt allerdings nur für bestimmte Wirtschaftssektoren, im Falle Deutschlands für das Baugewerbe, die Gebäudereinigung und die Innendekoration. Natürliche Personen konnten die Dienstleistungsfreiheit auch in den oben genannten Sektoren in Anspruch nehmen, soweit sie die Dienstleistung selbst erbrachten und kein weiteres Personal einsetzten.

Deutschland hat die Übergangsregelungen für die am 1. Mai 2004 beigetretenen Staaten einschließlich der Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit in voller Länge in Anspruch genommen. Dabei erfolgten aber in den verschiedenen Phasen schrittweise Zugangserleichterungen, insbesondere für qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Soweit Staatsangehörige der MOE-8-Staaten noch einer Arbeitserlaubnis-EU bedurften, konnten sie nicht als Leiharbeitnehmerinnen oder Leiharbeitnehmer in Deutschland eingesetzt werden. Diese Genehmigung konnte nach § 6 Absatz 1 Nummer 2 der Arbeitsgenehmigungsverordnung nicht erteilt werden, wenn die Unionsbürgerin oder der Unionsbürger als Leiharbeitnehmerin oder Leiharbeitnehmer nach § 1 Absatz 1 AÜG tätig werden sollte.

Seit dem 1. Mai 2011 gelten die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit uneingeschränkt auch für die zum 1. Mai 2004 beigetretenen Mittel- und Osteuropäischen Mitgliedstaaten. Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer aus diesen Mitgliedsstaaten können seitdem sowohl bei inländischen Verleihern beschäftigt, als auch von den neuen Mitgliedsstaaten aus grenzüberschreitend an einen Entleiher in Deutschland überlassen werden.

Die Übergangsregelungen für Bulgarien und Rumänien wurden Ende 2011 letztmalig bis zum 31. Dezember 2013 verlängert. Aber auch hier bestanden vielfältige Zugangserleichterungen. Keine Arbeitsgenehmigung-EU benötigten danach:

- Fachkräfte mit akademischer Ausbildung, die eine der Hochschulausbildung entsprechende Beschäftigung aufnehmen,
- Personen, die in Deutschland eine betriebliche Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf beginnen und
- Saisonarbeitskräfte, die für bis zu sechs Monate Saisontätigkeiten ausüben.

Für Beschäftigungen in den Berufen, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen, benötigten rumänische und bulgarische Facharbeiterinnen und Facharbeiter zwar noch immer eine Arbeitsgenehmigung-EU, diese wurde aber ohne Vorrangprüfung erteilt.

Bei rumänischen und bulgarischen Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern war im Berichtszeitraum eine Beschäftigung als Leiharbeitnehmerin oder Leiharbeitnehmer nicht möglich, wenn die Beschäftigung noch einer Arbeitserlaubnis-EU bedurfte. Dies galt sowohl für die Beschäftigung bei einem inländischen Verleiher als auch für den grenzüberschreitenden Verleih nach Deutschland. Dass auch der grenzüberschreitende Verleih von den Übergangsbestimmungen der Beitrittsverträge zur Arbeitnehmerfreizügigkeit erfasst wurde, hat der Europäische Gerichtshof im Jahr 2011 klargestellt (EuGH, Urteil vom 10. Februar 2011, C-307/09 Vicoplus).

3. Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsangehörige der Republik Kroatien

Seit dem 1. Juli 2013 ist Kroatien der 28. Mitgliedstaat der Europäischen Union. Die Bundesrepublik Deutschland wendet gemäß dem Beitrittsvertrag Übergangsbestimmungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit an. Staatsangehörige der Republik Kroatien bedürfen daher grundsätzlich für die Aufnahme einer Beschäftigung einer Arbeitsgenehmigung-EU. Es gelten jedoch dieselben Zugangserleichterungen für Akademiker, Auszubildende, Saisonarbeitskräfte und qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie sie für Staatsangehörige aus Bulgarien und Rumänien bis zum 31. Dezember 2013 galten (vgl. Ziffer 2). Eine Beschäftigung als Leiharbeitnehmerin oder Leiharbeitnehmer ist nicht möglich, solange die Beschäftigung noch einer Arbeitserlaubnis-EU bedarf.

II. Entwicklungen im deutschen Recht

Das Recht der Arbeitnehmerüberlassung hat im Berichtszeitraum insbesondere durch das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes - Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung (BGBl. I 2011 S. 642) wie auch durch weitere gesetzliche Regelungen und nicht zuletzt durch tarifvertragliche Vereinbarungen erhebliche Änderungen erfahren.

1. Änderungen durch das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 28. April. 2011

Ziel des Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (in Kraft getreten am 1. Dezember 2011, BGBl. I S. 642) war es, die Stellung der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer zu stärken und Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung zu verhindern. Gleichzeitig sollten die Flexibilität des arbeitsmarktpolitischen Instrumentes der Arbeitnehmerüberlassung und ihre positiven Beschäftigungseffekte erhalten bleiben. Das Gesetz diente der Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie in das deutsche Recht.

a) Anpassung des Anwendungsbereiches des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Im Zuge der Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie wurde der Anwendungsbereich des AÜG angepasst. Dies war notwendig, da Artikel 1 Absatz 2 der Leiharbeitsrichtlinie alle öffentlichen und privaten Leiharbeitsunternehmen erfasst, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder

nicht. Daher stellt § 1 AÜG für die Erlaubnispflicht der Arbeitnehmerüberlassung nunmehr darauf ab, ob eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird. Auf die Gewerbsmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Gewerberechts kommt es nicht mehr an.

Die Leiharbeitsrichtlinie bezeichnet als einen Leiharbeitnehmer im Sinne der Richtlinie einen Arbeitnehmer, der mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen hat oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen ist, um einem entleihenden Unternehmen überlassen zu werden und dort vorübergehend unter deren Aufsicht und Leitung zu arbeiten (Artikel 1 Absatz 1, Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c). Der deutsche Gesetzgeber hat diese Terminologie mit der Einfügung des Satzes 2 in § 1 Absatz 1 AÜG übernommen („Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“). Auf genau bestimmte Höchstüberlassungsfristen wurde hierbei verzichtet.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem ersten Beschluss vom 10. Juli 2013 entschieden, dass die Bestimmung des § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz darstellt, sondern die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung untersagt (Beschluss vom 10. Juli 2013 - Az. 7 ABR 91/11). In einer weiteren Entscheidung vom 10. Dezember 2013 hat das BAG entschieden, dass zwischen einem Leiharbeitnehmer und einem Entleiher kein Arbeitsverhältnis zustande kommt, wenn der Einsatz entgegen § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG nicht nur vorübergehend erfolgt. Angesichts der Vielzahl möglicher Sanktionen obliege deren Auswahl dem Gesetzgeber und nicht den Gerichten für Arbeitssachen (Pressemitteilung des BAG Nr. 73/13 zum Urteil vom 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13).

Die entsprechend der Leiharbeitsrichtlinie vorgenommene Erweiterung des Anwendungsbereiches auf wirtschaftliche Tätigkeiten und Ergänzung des § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG sowie die hierzu ergangene Rechtsprechung begründen teilweise Rechtsunsicherheiten. Dies betrifft etwa Mechanismen, mit denen öffentlich-rechtliche Gebietskörperschaften bei Aufgabenverlagerungen auf Dritte zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer die Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses und damit der bislang tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen gewährleisten.

Vor dem Hintergrund der Ausweitung des Anwendungsbereiches des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in § 1 wurde die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern, sofern sie nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, vom Anwendungsbereich ausgenommen (§ 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG). Damit werden einzelne Überlassungsfälle, wie zum Beispiel die gelegentlich auftretende Überlassung an ein Unternehmen zur Abdeckung eines kurzfristigen Spitzenbedarfs durch Handwerksbetriebe oder steuerbegünstigte (z.B. gemeinnützige oder mildtätige) Körperschaften, privilegiert. Eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung ist in diesen Fällen nicht erforderlich.

Eine weitere Änderung wurde bei der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung vorgenommen. Diese ist seit dem 1. Dezember 2011 nur dann nicht erlaubnispflichtig, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird (§ 1 Absatz 3 Nummer 2 AÜG). Diese Änderung war notwendig, da das Merkmal vorübergehend nicht mehr als entscheidendes Abgrenzungskriterium herangezogen werden konnte. Die Formulierung „nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt“ stellt sicher, dass es nicht allein auf den bei Abschluss des Arbeitsvertrages festgelegten Vertragsinhalt ankommt, sondern auch darauf, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht später zum Zweck der Überlassung beschäftigt werden.

b) Streichung der 6-Wochen-Regelung (§ 3 Absatz 1 Nummer 3 AÜG)

Die Regelung, nach der in den ersten sechs Wochen der Beschäftigung vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden konnte, wenn der Leiharbeitnehmer zuvor arbeitslos war, wurde ersatzlos gestrichen. Damit wurden die Rechte der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern gestärkt. Ein Festhalten an dieser Vorschrift wäre auch im Hinblick auf die EU-Leiharbeitsrichtlinie nicht ohne Weiteres möglich gewesen. Bei der Arbeitnehmerüberlassung handelt es sich in der Regel um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und nicht um öffentlich geförderte Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsmaßnahmen, welche die Mitgliedstaaten von der Richtlinie ausnehmen können. Die Regelung wurde im Übrigen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit in der Praxis, wenn überhaupt, nur in einem sehr geringen Umfang genutzt.

c) Sogenannte Drehtürklausel

Im Jahr 2009 wurde über die Medien ein Fall bekannt, bei dem die Arbeitnehmerüberlassung als Instrument genutzt wurde, um Personalkosten zulasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu senken. Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer sollten in diesem konkreten Fall entlassen, und als Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer nach den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eines Tarifvertrages der Zeitarbeit wieder bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber eingesetzt werden.

Als Reaktion hat der Gesetzgeber auf der Grundlage eines Gesetzentwurfs der Bundesregierung die sogenannte Drehtürklausel in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen, um einen Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung zur Absenkung von Arbeitsbedingungen zu unterbinden (§ 3 Absatz 1 Nummer 3 a. E., § 9 Nummer 2 a. E. AÜG). Die Drehtürklausel untersagt die Möglichkeit, vom Gleichbehandlungsgrundsatz durch Tarifvertrag in den Fällen abzuweichen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen oder nicht weiter beschäftigt werden, aber umgehend als Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns eingesetzt werden sollen.

Die Tarifpartner in der Zeitarbeitsbranche hatten umgehend mit der Anpassung ihrer Tarifverträge reagiert, um diesen Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung zu verhindern. Dennoch bedurfte es einer gesetzlichen Regelung, da nur mit dieser alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung geschützt werden können.

d) Regelung zur Festsetzung einer Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

Mit dem Ersten Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wurde 2011 in § 3a AÜG die Möglichkeit geschaffen, auf Vorschlag von Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung festzusetzen. Zugleich wurden in § 10 Absatz 4 und 5 klargestellt, dass in verleihfreien und Verleihzeiten mindestens das in einer Lohnuntergrenzenverordnung festgesetzte Mindeststundenentgelt zu zahlen ist. Diese Lohnuntergrenze gilt für alle Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, auch wenn sie von einem Verleiher mit Sitz im Ausland grenzüberschreitend nach Deutschland überlassen werden. Werden Tarifverträge angewendet, die eine Vergütung unterhalb einer festgesetzten Lohnuntergrenze regeln, so gilt ein Anspruch auf „Equal Pay“ (d.h. auf gleiche Bezahlung im Sinne von Entgeltgleichheit von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern mit den vergleichbaren Stammarbeitskräften im Entleihbetrieb).

e) Informationspflicht über zu besetzende Arbeitsplätze

Entsprechend der Vorgabe der Leiharbeitsrichtlinie wurde eine Informationspflicht des Entleihers über zu besetzende Arbeitsplätze beim Entleiher in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen (§ 13a AÜG). Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Leiharbeitskräften zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers erfolgen. Mit dieser Regelung sollen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer unterstützt werden, in die Stammbelegschaft übernommen zu werden. Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, die bei einem Entleiher eingesetzt sind, sollen die gleichen Möglichkeiten auf ein Beschäftigungsverhältnis beim Entleiher haben wie die Stammbeschäftigten des Entleihers. Die Nichtbeachtung der Informationspflicht kann gegenüber dem Entleiher als Ordnungswidrigkeit verfolgt und geahndet werden (§ 16 Absatz 1 Nummer 9 AÜG).

f) Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten

Entsprechend der Vorgabe der Leiharbeitsrichtlinie wurde in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine Vorschrift eingefügt, die den Entleiher verpflichtet, den Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen wie vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleihers zu gewähren (§ 13b AÜG). Zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten gehören insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, die Gemeinschaftsverpflegung und vom Entleiher zur Verfügung gestellte Beförderungsmittel. Ausnahmen von diesem Anspruch der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer sind nur aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Sofern der Entleiher den Zugang nicht gewährt, kann sein Verhalten als Ordnungswidrigkeit verfolgt und geahndet werden (§ 16 Absatz 1 Nummer 10 AÜG).

g) Sanktion bei Nichtgewährung von wesentlichen Arbeitsbedingungen

Mit § 16 Absatz 1 Nummer 7a AÜG wurde ein neuer Ordnungswidrigkeitentatbestand eingefügt. Nunmehr können Fälle geahndet werden, in denen der Verleiher seinen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern nicht die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem Gleichstellungsgrundsatz bzw. einem anwendbaren Tarifvertrag gewährt. Mit dieser Ordnungswidrigkeit wurde eine weitere Sanktionsmöglichkeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen, wenn der Verleiher nicht seinen arbeitsrechtlichen Pflichten nachkommt. Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit kann nicht jeder Verstoß gegen die arbeitsrechtlichen Pflichten des Verleihers zum Entzug der Erlaubnis führen. Die neue Ordnungswidrigkeit bietet somit mehr Einzelfallgerechtigkeit und einen besseren Schutz für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer.

h) Verbot von Vereinbarungen über die Zahlung einer Vermittlungsvergütung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer

Im Rahmen der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie wurde im Übrigen klargestellt, dass Vereinbarungen, nach denen die Leiharbeitnehmerin oder der Leiharbeitnehmer eine Vermittlungsvergütung an den Verleiher zu zahlen hat, unwirksam sind (§ 9 Nummer 5 AÜG). Dies entsprach bereits vor Inkrafttreten des Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes der gängigen Praxis in Deutschland und hatte insoweit keine großen Auswirkungen auf die Zeitarbeitsbranche.

2. Änderungen durch das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes vom 20. Juli 2011

Die Einhaltung der mit einer Rechtsverordnung festgesetzten Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung bedarf in der Praxis einer effektiven Kontrolle. Mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (Inkrafttreten am 30. Juli 2011, BGBl. I S. 1506) wurden die entsprechenden Kontrollbefugnisse geregelt. Mit der Kontrolle der Einhaltung der Lohnuntergrenze wurden die Behörden der Zollverwaltung beauftragt. Für diese Aufgabe wurden die aus dem Bereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bewährten Kontroll- und Sanktionsinstrumentarien in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz übertragen.

Um die effektive Durchsetzung der Lohnuntergrenze zu gewährleisten, wurde im § 16 Absatz 1 Nummer 7b AÜG bei Nichtzahlung eines als Lohnuntergrenze festgesetzten Mindeststundenentgelts ein neuer Ordnungswidrigkeitentatbestand eingefügt; die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 500 000 Euro geahndet werden. Damit wurde der Bußgeldrahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erheblich ausgeweitet.

Im Übrigen bleibt die Bundesagentur für Arbeit für die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zuständig (§ 17 Absatz 1 AÜG). Wesentliche Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit ist die Erteilung und Verlängerung von Erlaubnissen zur Arbeitnehmerüberlassung sowie deren Widerruf oder Rücknahme.

3. Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit haben die Möglichkeit für die Einführung einer Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung aufgegriffen und beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Antrag auf Festsetzung einer Lohnuntergrenze gestellt. Die Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 21. Dezember 2011 (BAnz. Nr. 195 S. 4608) setzte eine Lohnuntergrenze für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Oktober 2013 in der Zeitarbeit fest. Mit Inkrafttreten sah die Verordnung Mindeststundenentgelte im Tarifgebiet Ost von 7,01 Euro und im Tarifgebiet West von 7,89 Euro vor. Zum 1. November 2012 erhöhten sich die Mindeststundenentgelte im Tarifgebiet Ost auf 7,50 Euro und im Tarifgebiet West auf 8,19 Euro. Sofern in den Stellungnahmen für den zwölften AÜG-Bericht auf die Lohnuntergrenze eingegangen wurde, fielen die Bewertungen durchweg positiv aus.

Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche haben sich am 17. September 2013 auf bessere Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, insbesondere auf den Abschluss eines Mindestlohntarifvertrages verständigt. Diese Einigung ermöglicht eine Fortsetzung der Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung. Ab 1. Januar 2014 ist entsprechend der Einigung eine Lohnsteigerung von 8,19 Euro auf 8,50 Euro im Westen und von 7,50 Euro auf 7,86 Euro im Osten vorgesehen. Eine weitere Anpassung der Löhne ist zum

1. April 2015 auf 8,80 Euro (West) und 8,20 Euro (Ost) und zum 1. Juni 2016 auf dann 9,00 Euro (West) und 8,50 Euro (Ost) in der untersten Entgeltgruppe vorgesehen.

4. Kurzarbeitergeld für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld an Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer ist grundsätzlich nicht möglich. Nach § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG tragen die Verleiher das Beschäftigungsrisiko und sind auch in verleihfreien Zeiten zur Lohnzahlung verpflichtet. Dieser Anspruch ist nach § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG unabdingbar.

Im Zusammenhang mit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 wurde die Möglichkeit von Kurzarbeit in der Arbeitnehmerüberlassung durch das Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland vom 2. März 2009 (BGBl. I S. 419) zunächst für einen Zeitraum bis zum 31. Dezember 2010 geschaffen. Der § 11 Absatz 4 AÜG wurde durch eine Formulierung ergänzt, nach der das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Zahlung von Kurzarbeitergeld aufgehoben werden konnte (§ 11 Absatz 4 Satz 3 AÜG). Der Gesetzgeber hat damit schnell auf die Finanz- und Wirtschaftskrise reagiert und die Möglichkeit geschaffen, in der Krise bei vorübergehenden Auftragseinbrüchen auch an Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer zur Vermeidung von Entlassungen Kurzarbeitergeld zu zahlen.

In Folge der andauernden Wirtschaftskrise wurde die Möglichkeit zur Einführung von Kurzarbeit durch das Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt (Beschäftigungschancengesetz) vom 24. Oktober 2010 (BGBl. I S. 1417) bis zum 31. März 2012 verlängert. Aufgrund der guten wirtschaftlichen Entwicklung in der darauf folgenden Zeit war eine Geltung der Sonderregelung zum Kurzarbeitergeld über das Jahr 2011 hinaus nicht mehr nötig. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) wurde die Sonderregelung des § 11 Absatz 4 Satz 3 AÜG daher bis zum 31. Dezember 2011 befristet.

III. Tarifverträge

1. Allgemeines

Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern sind für die Zeit der Überlassung grundsätzlich dieselben wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes wie vergleichbaren Arbeitnehmern zu gewähren (§ 10 Absatz 4 AÜG). Durch einen Tarifvertrag kann hiervon nach Maßgabe des § 3 Absatz 1 Nummer 3 Satz 2 AÜG abgewichen werden. Untere Grenze ist jedoch seit 1. Januar 2012 nach der Neuregelung des § 3 Absatz 1 Nummer 3 AÜG eine nach Maßgabe des § 3a AÜG festgesetzte Lohnuntergrenze, von der auch nicht durch Tarifverträge abgewichen werden kann.

Von der Tariföffnungsklausel des § 3 Absatz 1 Nummer 3 AÜG wurde nahezu flächendeckend Gebrauch gemacht. Es bestanden im Berichtszeitraum insbesondere folgende branchenweiten Tarifverträge:

- Tarifverträge der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) mit den Zeitarbeitsverbänden Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP, Rechtsnachfolger des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ),
- Tarifverträge der Gewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) mit den Verbänden
  - Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP),
  - Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen e. V. (BVD) und
  - Mercedarius e. V.
- zahlreiche Haustarifverträge zwischen einzelnen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Im Jahr 2011 sind die Arbeitgeberverbände Mittelständische Personaldienstleister (AMP) und der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) zum Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) fusioniert. Durch die Fusion hat sich an den Tarifverträgen der Zeitarbeit des BZA mit der DGB-Tarifgemeinschaft und des AMP mit den Gewerkschaften des CGB nichts geändert. Der Bundesarbeitgeberver-

band der Personaldienstleister e.V. als Gesamtrechtsnachfolger von BZA und AMP hat alle Rechte und Pflichten aus den bestehenden Tarifverträgen übernommen. In seinem Beitrag zum vorliegenden zwölften AÜG-Bericht hat der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. mitgeteilt, dass er und die im Christlichen Gewerkschaftsbund organisierten Gewerkschaften ihre Sozialpartnerschaft zum 31. März 2013 im Einvernehmen beendet haben.

Die in der Zeitarbeitsbranche abgeschlossenen Vereinbarungen legen zum Ende des Berichtszeitraums Stundenlöhne in der untersten Entgeltgruppe in den neuen Bundesländern von 7,50 Euro beziehungsweise in den alten Bundesländern von 8,19 Euro (entspricht der durch Rechtsverordnung festgelegten Lohnuntergrenze) sowie in der höchsten Entgeltstufe in den neuen Bundesländern zwischen 13,59 Euro und 15,91 Euro beziehungsweise in den alten Bundesländern zwischen 17,45 Euro und 18,20 Euro fest.

2. Branchenzuschlagstarifverträge

Im Rahmen eines politischen und öffentlichen Diskurses wird seit dem Jahr 2010 intensiv über Equal Pay, also die gleiche Bezahlung im Sinne von Entgeltgleichheit von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern mit den vergleichbaren Stammarbeitskräften im Einsatzbetrieb debattiert. Im Rahmen dieser Diskussion hatte die Bundesregierung die Sozialpartner in der Zeitarbeit aufgefordert, Lösungen auf tariflicher Basis zu finden.

Tarifpartner der Zeitarbeit haben Vereinbarungen geschlossen, die eine Annäherung an Equal Pay für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer vorsehen. Seit Mai 2012 wurden Entgeltzuschläge für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer für neun Branchen vereinbart. Als Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit wurden der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und der Interessenverband der Deutschen Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) tätig, die im Februar 2012 die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ) gebildet haben. Auf Arbeitnehmerseite sind die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) beteiligt, die sich zur DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit zusammengeschlossen haben.

Für folgende Branchen wurden tarifvertragliche Zuschläge für in diesen Branchen eingesetzte Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer vereinbart, die jeweils bis Ende 2017 gelten:

- Metall- und Elektroindustrie (IG Metall), gilt seit 1. November 2012
- Chemische Industrie (IG BCE), gilt seit 1. November 2012
- Kunststoff verarbeitende Industrie (IG BCE), gilt seit 1. Januar 2013
- Kautschuk verarbeitende Industrie (IG BCE), gilt seit 1. Januar 2013
- Schienenverkehrsbereich (Eisenbahn und Verkehr - EVG), gilt seit 1. April 2013
- Textil- und Bekleidungsindustrie (IG Metall), gilt seit 1. April 2013
- Holz- und Kunststoff be- und verarbeitende Industrie (IG Metall), gilt seit 1. April 2013
- Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie (ver.di), gilt seit 1. Mai 2013
- Gewerblicher Bereich in der Druckindustrie (ver.di), gilt seit 1. Juli 2013

Die Systematik ist für alle genannten Branchen dieselbe. Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer erhalten einen prozentualen Zuschlag auf das Stundentabellenentgelt des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit. Der Zuschlag ist an den ununterbrochenen Einsatz bei demselben Kundenbetrieb gebunden und beginnt nach sechs bzw. vier Wochen (bei den Tarifverträgen, die mit ver.di abgeschlossen wurden) und steigt in mehreren Stufen bis auf maximal 50 Prozent nach neun Monaten an. Die Basis für die Branchenzuschläge bilden die zum 1. November 2012 entsprechend der Tarifvereinbarung aus dem Jahr 2010 erhöhten Stundenentgelte. Die Zuschläge sind in allen Fällen so begrenzt, dass Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer gegenüber den vergleichbaren Stammarbeitnehmerinnen und Stammarbeitnehmern nicht bessergestellt sind, d.h. kein höheres Arbeitsentgelt erhalten.

Unterschiede zwischen den einzelnen Vereinbarungen bestehen vor allem in der Höhe der prozentualen Zuschläge und hinsichtlich der erforderlichen Einsatzdauer, ab der die Zuschläge zu zahlen sind. Teilweise sehen die Branchenzuschlagstarifverträge für einzelne Entgeltgruppen keinen Zuschlag vor.

Zur Beobachtung der tarifpolitischen Entwicklungen und der Verwirklichung des Equal Pay in der Zeitarbeit führte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter Beteiligung der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, dem Deutschen Gewerkschaftsbund sowie den Arbeitgeberverbänden in der Zeitarbeit (BAP und iGZ) regelmäßig ein Monitoring durch. Das BMAS hat in diesem Zusammenhang am 6. Juni 2013 einen Workshop mit Praktikerinnen und Praktikern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sowie der Bundes-

agentur für Arbeit durchgeführt, um die ersten Erfahrungen zur Umsetzung und Wirkungen der Branchenzuschläge auszutauschen. Dabei zeigte sich, dass die Tarifverträge, wie vereinbart, angewendet und die Branchenzuschläge an hiervon erfasste Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer gezahlt werden. Anfängliche Umsetzungsprobleme sind inzwischen weitestgehend überwunden. Es bleiben Anwendungsfragen und klärungsbedürftige Einzelfälle. Signifikante und belastbare Hinweise für Umgehungsstrategien waren nicht erkennbar. Zu dieser ersten Einschätzung kommt auch die Bundesagentur für Arbeit, die für die Kontrolle der Verleiher zuständig ist.

Wegen der kurzen Wirkphase der Branchenzuschläge in der Zeitarbeit sind ihre Umsetzung in der Praxis sowie ihre Wirkungen auf den Arbeitsmarkt nicht abschließend bewertbar.

IV. Rechtsprechung

Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) in seiner im Berichtszeitraum geltenden Fassung haben deutsche und ausländische Verleiher die tariflichen Mindestentgelte zu zahlen, wenn Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die in den Geltungsbereich eines entsprechenden, für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder eines durch Rechtsverordnung allgemeingültigen Tarifvertrags fallen (§ 8 Absatz 3 AEntG). Der Anspruch der Leiharbeitnehmerin oder des Leiharbeitnehmers auf diese tariflichen Mindestentgelte besteht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (Urteil vom 21. Oktober 2009 – 5 AZR 951/08) nur, wenn auch der Entleihbetrieb in den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Regelung des Mindestlohnes fällt.

Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 14. Dezember 2010 (1 ABR 19/10) und der Zurückweisung der Nichtzulassungsbeschwerde gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg vom 9. Januar 2012 (24 TaBV 1285/11) stand rechtskräftig und mit bindender Wirkung für jedermann fest, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) seit ihrer Gründung niemals tariffähig gewesen ist. Diese Rechtslage wurde durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Mai 2012 (Az. 1 AZB 58/11) bestätigt. Die Tarifunfähigkeit der CGZP hat zur Folge, dass die von ihr abgeschlossenen Zeitarbeitstarifverträge zum Zwecke der Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz des AÜG unwirksam sind und daher die Abweichung nicht wirksam begründen konnten. Infolgedessen können betroffene Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer nachträglich die für die Zeit der Überlassung für vergleichbare Beschäftigte im Betrieb des Entleihers geltenden Arbeitsentgelte beanspruchen („Equal Pay"). Dabei sind allerdings die geltenden Ausschluss- und Verjährungsfristen zu beachten. Ein etwaiges Vertrauen der Zeitarbeitgeber in die Tariffähigkeit der CGZP und damit in die Wirksamkeit der von der tarifunfähigen CGZP geschlossenen Tarifverträge ist nicht geschützt (Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 13. März 2013 - 5 AZR 424/12).

Eine weitere Konsequenz der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes ist, dass Sozialversicherungsbeiträge für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag mit der CGZP Anwendung fand, in Höhe des mit einem Stammbeschäftigten vergleichbaren Arbeitsentgeltes zu zahlen sind. Dieser Anspruch der Sozialversicherungsträger entsteht kraft Gesetzes. Seit Juli 2011 prüfen die Träger der Rentenversicherung bei Verleihern, bei denen von der Anwendung von Tarifverträgen der CGZP auszugehen ist, ob und in welcher Höhe Beiträge nachzufordern sind. Von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes sind nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung bundesweit rund 3 300 Arbeitgeber betroffen, die geprüft werden. Davon waren mit Stand 31. Dezember 2012 bei insgesamt 2 228 Arbeitgebern die Prüfungen abgeschlossen. Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung sind gegenüber „CGZP Arbeitgebern" 1 433 Beitragsbescheide (Stand 31. Dezember 2012) erlassen worden. Die Beitragsnachforderungen betragen rund 115,8 Millionen Euro. Für den Einzug der nacherhobenen Beitragsforderungen und die Stundung der zu zahlenden Beiträge sind die Krankenkassen (Einzugsstellen) zuständig. Nach Angaben des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) sind mit Stand 31. Dezember 2012 rund 35,8 Millionen Euro gezahlt worden. Diese Zahlungen beruhen auf Feststellungen im Rahmen der Betriebsprüfungen sowie auf von den Arbeitgebern selbst durchgeführten Ermittlungen zur Höhe der geschuldeten Beiträge. Beitragsansprüche wurden nach Angaben des GKV-Spitzenverbandes in Höhe von rund 17,9 Millionen Euro gestundet sowie in Höhe von rund 14,3 Millionen Euro niedergeschlagen (Stand: 31. Dezember 2012).

D. Überwachung der Arbeitnehmerüberlassung

Die Arbeitnehmerüberlassung ist grundsätzlich erlaubnispflichtig. In bestimmten Ausnahmefällen ist sie erlaubnisfrei. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz regelt den Erlaubnisvorbehalt, die Gestaltungsspielräume bei der legalen Arbeitnehmerüberlassung und die Kontrollbefugnisse der zuständigen Erlaubnisbehörden.

I. Erlaubnispflichtiger Verleih

1. Zuständige Behörde

Nach § 17 Absatz 1 obliegt die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes der Bundesagentur für Arbeit.

Durch interne Zuständigkeitsverteilung war bis zum 30. Juni 2012 jeweils die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk der Antragsteller seinen (Haupt-) Geschäftssitz hatte. Die Zuständigkeit der Regionaldirektionen umfasste sowohl die Durchführung des Antrags- und Erlaubnisverfahrens als auch die Überwachung und Prüfung der Erlaubnisinhaber.

Seit dem 1. Juli 2012 ist die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bei der Bundesagentur für Arbeit neu organisiert. Dabei wurden die Aufgaben auf spezialisierte Teams in einzelnen Agenturen für Arbeit übertragen. Ein wesentliches Element der Neuorganisation ist die Aufteilung der bisherigen Aufgaben in sachbearbeitende und prüfende Tätigkeiten. Die Durchführung des Antrags- und Erlaubnisverfahrens gehört zur sachbearbeitenden Tätigkeit. Diese sachbearbeitenden und administrativen Aufgaben sind ab 1. Juli 2012 bundesweit ausschließlich in drei Agenturen für Arbeit angesiedelt. Dies sind die Agenturen für Arbeit in Düsseldorf, Kiel und Nürnberg. Den sachbearbeitenden Teams in den genannten Agenturen sind für die Prüfaufgaben drei Prüfteams zugeordnet. Die Prüfteams befinden sich bei den örtlichen Agenturen für Arbeit in Düsseldorf (mit Prüfteilteam in Frankfurt/M.), Hannover (mit Prüfteilteams in Hamburg, Berlin und Leipzig) und Stuttgart (mit Prüfteilteams in Nürnberg und München).

Die Zuständigkeiten der Agenturen für Arbeit der Bundesagentur für Arbeit für Erlaubnisinhaber mit Sitz im In- und Ausland ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle.

Tabelle 1

Zuständigkeiten der Agenturen für Arbeit der Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Agentur für Arbeit	Zuständig für Bundesländer	Zuständig für
Düsseldorf	Nordrhein-Westfalen Hessen	Polen, Großbritannien, Irland, Niederlande, Malta, Rumänien, Bulgarien, alle nicht EU/EWR-Staaten
Kiel Hannover	Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Bremen, Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen	Dänemark, Norwegen, Schweden, Finnland, Island, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Ungarn, Slowakische Republik, Tschechische Republik
Nürnberg Stuttgart	Bayern Baden-Württemberg Rheinland-Pfalz Saarland	Belgien, Frankreich, Luxemburg, Spanien, Portugal, Italien, Griechenland, Österreich, Liechtenstein, Slowenien, Zypern

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Bis zur Umsetzung der Neuorganisation ab Juli 2012 standen für das Aufgabengebiet bundesweit 76 Stellen für Plankräfte sowie ab Juni 2010 zusätzlich 25 befristete Stellen zur Verfügung. Für die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes standen Ende 2012 bei der Bundesagentur für Arbeit bundesweit 104,5 Stellen für Plankräfte zur Verfügung.

Die Personalausstattung der Bundesagentur für Arbeit für die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wurde angepasst, da allein zwischen Ende 2004 und 30. Juni 2012 die Zahl der Erlaubnisinhaber von 11 953

auf 19 801 angewachsen ist. Zusätzlich kamen im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 durch die Anpassung des Anwendungsbereiches des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit dem Ersten Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (BGBl. I 2011 S. 642) eine kontinuierliche Erhöhung des Volumens von Neu- und Verlängerungsanträgen hinzu.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes vom 20. Juli 2011 (Inkrafttreten am 30. Juli 2011, BGBl. I S. 1506) hat der Gesetzgeber den Behörden der Zollverwaltung die Prüfung der Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung übertragen.

Um unter Beachtung der jeweiligen Prüfkompetenzen eine optimale Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung zu gewährleisten, wurde die Vereinbarung über die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit und der Bundesagentur für Arbeit zwischen dem Bundesministerium der Finanzen und der Bundesagentur für Arbeit mit Wirkung zum 30. Juli 2011 angepasst und durch einen Letter of Intent ergänzt. Die Inhalte des Letter of Intent wurden zwischenzeitlich in die Zusammenarbeitsvereinbarung integriert, die aktuelle Fassung ist zum 1. November 2013 in Kraft getreten. Auf dieser Grundlage finden gemeinsame Prüfungen von in- und ausländischen Verleihbetrieben im Inland sowie ein gegenseitiger Informationsaustausch statt.

Die Bundesagentur für Arbeit und die Behörden der Zollverwaltung arbeiten bei der Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit einer Vielzahl an Behörden zusammen (§ 18 AÜG). Sie kooperieren insbesondere mit Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern, Berufsgenossenschaften und den Finanzbehörden.

2. Erlaubnisverfahren

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz schreibt vor, dass Arbeitnehmerüberlassung, die der Verleiher im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit ausübt, grundsätzlich nur dann zulässig ist, wenn der Verleiher eine Verleiherlaubnis hat. Auf die Verleiherlaubnis besteht ein Anspruch, wenn keine Versagungsgründe eingreifen, insbesondere der Verleiher zuverlässig ist. Zuverlässigkeit setzt voraus, dass der Verleiher nicht vorbestraft ist und seine arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen, steuerrechtlichen und arbeitsgenehmigungsrechtlichen Pflichten beachtet.

Die Verleiherlaubnis wird zunächst auf ein Jahr befristet erteilt. Frühestens nach zweimaliger Verlängerung der einjährigen Erlaubnis kann auf Antrag eine unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, wahlweise aber auch eine befristete Erlaubnis, erteilt werden. Die Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist gebührenpflichtig. Die Gebühren für eine befristete Erlaubnis belaufen sich derzeit auf 750 Euro und für eine unbefristete Erlaubnis auf 2.000 Euro.

Der Bundesrechnungshof hatte in seiner Mitteilung über die Prüfung der Aktualität von Gebührenverordnungen vom 8. April 2009 darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis-Kostenverordnung (AÜKostV) zuletzt zum 1. Januar 2003 geändert wurde. Er hat eine regelmäßige Überprüfung (alle drei Jahre) der Gebührentatbestände und der Gebührenhöhe angeregt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2009 und 2012 aufgefordert, unter Berücksichtigung der Entwicklung der Personalkostensätze und der Sachkosten zu der Gebührenhöhe Stellung zu nehmen. Die Auswertung der Stellungnahmen ergab, dass im Erlaubnisverfahren entstehende Personal- und Sachkosten – anders als noch vor der letzten Verordnungsänderung - durch die Gebühreneinnahmen gedeckt werden. Eine Erhöhung der Gebührensätze der AÜKostV ist derzeit nicht geboten. Die Aktualität der AÜKostV wird zu gegebener Zeit, spätestens jedoch im Jahr 2014 im Zusammenhang mit einer Bewertung der Auswirkungen der Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie und der 2012 durchgeführten Neuorganisation des Aufgabengebietes Arbeitnehmerüberlassung bei der Bundesagentur für Arbeit geprüft werden. Zudem sind im Rahmen der Umsetzung der Strukturreform des Gebührenrechts des Bundes die Gebührentatbestände der AÜKostV bis spätestens 2018 unter Aufhebung dieser Verordnung in eine Besondere Gebührenverordnung des BMAS zu überführen und nach den Vorgaben des Bundesgebührengesetzes (BGebG) sowie der auf dieser Grundlage noch zu erlassenen Allgemeinen Gebührenverordnung der Bundesregierung neu zu kalkulieren (vgl. § 22 Absatz 4 BGebG). In diesem Rahmen obliegt es dem Verordnungsgeber, die Gebührensätze in seinem Zuständigkeitsbereich regelmäßig zu überprüfen (vgl. § 22 Absatz 5 BGebG).

3. Erteilung und Wegfall von Erlaubnissen

Im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 gingen insgesamt 15 798 Anträge auf eine erstmalige Erteilung einer Erlaubnis (Neuanträge) ein. Das sind 33 Prozent mehr als im Vorberichtszeitraum (damals waren es noch 11 856 Neuanträge).

Deutlich angestiegen ist die Zahl der Neuanträge im IV. Quartal 2011 und I. Quartal 2012. In diesen beiden Quartalen wurden durchschnittlich rund 1 355 Neuanträge gestellt; im Gegensatz dazu gingen in den anderen Quartalen im Berichtszeitraum durchschnittlich rund 935 Neuanträge ein. Der Anstieg der Zahlen der Neuanträge im 4. Quartal 2011 und im 1. Quartal 2012 ist im Zusammenhang mit der Anpassung des Anwendungsbereiches des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Zuge der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie zum 1. Dezember 2011 zu sehen. Da es für die Erlaubnispflicht nicht mehr auf die Gewerbsmäßigkeit im Sinne des Gewerberechts ankommt, ist seit dem 1. Dezember 2011 eine Vielzahl von Personalüberlassungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erlaubnispflichtig, die bis dahin vom Anwendungsbereich ausgenommen waren.

Die Bundesagentur für Arbeit hat in ihrer Stellungnahme mitgeteilt, dass Anträge insbesondere aus dem öffentlichen sowie sozialen kirchlichen Bereich arbeitsintensiver als der Durchschnitt von Anträgen sind. Von diesen Antragstellern wird oftmals Unverständnis geäußert, dass sie Unterlagen für die Prüfung der Zuverlässigkeit vorlegen müssen. Weiter waren die Antragsteller nicht bereit, den Arbeitsvertrag und den Personalgestellungsvertrag um die gemäß den §§ 11 und 12 AÜG vorgegebenen Mindestinhalte zu ergänzen. Dafür musste seitens der Bundesagentur für Arbeit viel Zeit für persönliche, fernmündliche und schriftliche Erläuterungen investiert werden. Die erhöhte Beratungsintensität ist auch darauf zurückzuführen, dass diese Antragsteller sich selbst nicht als „Verleiher“ im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verstehen.

Bei den Anträgen auf Verlängerung einer bislang befristeten Erlaubnis lag das Volumen der Eingänge im Berichtszeitraum bei insgesamt 27 077 (Tabelle 5 im Tabellenanhang). Damit liegt die Zahl der Verlängerungsanträge pro Quartal (rund 1 700) über der des vorangegangenen Berichtszeitraums (1 500 Verlängerungsanträge pro Quartal). Auch dies kann, wie auch die wachsende Zahl von Verleihunternehmen, als Beleg für verstärkte Aktivitäten der Unternehmen in der Zeitarbeit gelten.

In rund 40 200 Fällen wurde der Antrag auf erstmalige Erteilung und auf Verlängerung der Erlaubnis im Zeitraum von 2009 bis 2012 positiv entschieden. In insgesamt 411 Fällen musste eine beantragte Erlaubnis versagt werden (im Vorberichtszeitraum waren es 286 Versagungen). Maßgebliche Gründe für Versagungen sind insbesondere Steuer- und Beitragsrückstände bei Finanzbehörden und den Sozialversicherungsträgern, eine unzureichende Betriebsorganisation sowie die mangelnde Mitwirkung der Antragsteller im Erlaubnisverfahren.

Im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 sind bundesweit insgesamt 6 013 Erlaubnisse weggefallen, davon sind 5 680 „auf andere Weise“ (Kategorie der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit) weggefallen. Hauptgrund für den Wegfall von Erlaubnissen „auf andere Weise“ war die Nichtverlängerung befristeter Erlaubnisse durch die Erlaubnisinhaber. In den meisten Fällen wurde durch diese kein Verlängerungsantrag mehr gestellt. 318 Erlaubnisse wurden widerrufen und 15 zurückgenommen. Hauptursache der Widerrufe waren Insolvenzverfahren, mangelnde Bonität, Nichtentrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern sowie Auflagenverstöße und die damit zusammenhängende Unzuverlässigkeit der Verleiher. Im Vergleich zum Vorberichtszeitraum ist die Zahl der Widerrufe und Rücknahmen nur leicht rückläufig. Im Berichtszeitraum 2005 bis 2008 wurden 355 Erlaubnisse widerrufen und 18 zurückgenommen.

Insgesamt ist die Zahl der vorhandenen Verleiherlaubnisse im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 deutlich gestiegen. Während es am Ende des IV. Quartals 2008 noch 15 964 Erlaubnisse gab, waren es Ende 2012 bereits 20 049. Das entspricht einem Anstieg um rund 26 Prozent. Damit ist die Zahl der vorhandenen Erlaubnisse aber nicht stärker gestiegen als im vorangegangenen Berichtszeitraum. Zwischen dem IV. Quartal 2004 und dem IV. Quartal 2008 betrug der Anstieg bei der Zahl der Erlaubnisse 34 Prozent.

Von den Ende 2012 vorhandenen Erlaubnissen waren 9 687 unbefristet. Das entsprach einem Anteil von 48 Prozent an allen Erlaubnissen. Im Vergleich zum Ende des vorangegangenen Berichtszeitraum ist der Anteil der unbefristeten Verleiherlaubnisse damit nahezu unverändert geblieben (Ende des IV. Quartals 2008: 47 Prozent).

4. Erlaubnisinhaber mit Geschäftssitz im Ausland

Verleiher mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Deutschland überlassen wollen, benötigen eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Allerdings können nur Verleiher, die ihren

Sitz innerhalb der Europäischen Union oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (Norwegen, Island, Liechtenstein) haben, eine Erlaubnis erhalten (§ 3 Absatz 2 AÜG). Staatsangehörige dieser Länder und dort gegründete Unternehmen erhalten die Erlaubnis unter den gleichen Voraussetzungen wie Inländer (§ 3 Absatz 4 AÜG).

Die Zahl der Erlaubnisinhaber mit Sitz außerhalb von Deutschland betrug im Dezember 2012 514. Damit ist die Zahl der Verleiher mit Sitz im EU-/EWR-Ausland im Vergleich zum Dezember 2008 um rund 84 Prozent gestiegen. Damals waren 280 Verleiher mit Sitz außerhalb von Deutschland im Besitz einer Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die Zunahme der Anzahl der Erlaubnisinhaber mit Sitz im EU-/EWR-Ausland steht im Zusammenhang mit dem Wegfall der Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsangehörige der acht Mittel- und Osteuropäischen Staaten zum 1. Mai 2011.

Arbeitgeber mit Sitz in diesen Mittel- und Osteuropäischen Staaten (MOE-Staaten) konnten bereits vor dem 1. Mai 2011 bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erhalten. Wegen der Einschränkungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit war es ihnen aber nicht möglich, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Deutschland zu überlassen, die Staatsangehörige dieser Mittel- und Osteuropäischen Staaten sind.

Im Vergleich zur Gesamtzahl der Erlaubnisinhaber Ende 2012 (20 049) ist die Zahl der im Ausland ansässigen Erlaubnisinhaber weiter gering. Der Anteil beträgt nur rund 2,6 Prozent (Ende 2008: rund 1,8 Prozent).

Die meisten Erlaubnisse wurden für Verleiher mit Sitz in Polen (116), Österreich (112), Großbritannien (73), Niederlande (46) und Frankreich (37) erteilt. Deutlich weniger Erlaubnisse entfielen auf die Länder Ungarn (24), Slowakische Republik (18), Luxemburg (16), Litauen (13), Tschechische Republik (13) und Slowenien (7). Für die übrigen Länder wurden weniger als fünf Erlaubnisse erteilt. Bei den Erlaubnisinhabern hat den größten absoluten Zuwachs das Land Polen. Die Anzahl der Erlaubnisse ist im Vergleich zu Ende 2008 um 107 gestiegen (Ende 2008: 9). Um rund 32 Prozent gestiegen ist im Übrigen auch die Anzahl der Erlaubnisse, die für Verleiher mit Sitz in Österreich erteilt wurden (Ende 2012: 112).

In welchem Umfang Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer nach Deutschland überlassen wurden, wird nicht gesondert statistisch erfasst. Ende 2012 gab es allerdings 6 787 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinem der sechzehn Bundesländer zugeordnet werden konnten. Anzunehmen ist, dass darunter auch diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen, die von ausländischen Verleihern nach Deutschland überlassen werden. Das würde bedeuten, dass maximal 0,8 Prozent der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer von Verleihern mit Sitz im EU-/ EWR-Ausland beschäftigt waren.

Die Bundesagentur für Arbeit hat mitgeteilt, dass die Bearbeitung der Anträge von Verleihern mit Sitz außerhalb von Deutschland aufgrund der unbekannten Rechtsordnungen, der erforderlichen Übersetzungen von einzureichenden Unterlagen sowie der Sprachbarrieren insbesondere bei der telefonischen Kommunikation erhebliche Ressourcen in der Sachbearbeitung bindet. Bis Mai 2012 ergab sich ein intensiver Beratungsbedarf, Verleihern mit Sitz im Ausland zu erläutern, dass der Verleih nach Deutschland für sie nur unter Beachtung des Gleichstellungsgrundsatzes in Betracht kommt, da für einen Großteil der Antragsteller (zunächst) keine einschlägigen Tarifverträge vorlagen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit der Bundesagentur für Arbeit im Mai 2012 abgestimmt, dass auch ausländische Verleiher einen einschlägigen inländischen Flächentarifvertrag in Bezug nehmen und damit vom Gleichstellungsgrundsatz arbeitsvertraglich abweichen können. Das hat die Verwaltungspraxis aus Sicht der zuständigen Erlaubnisbehörden vereinfacht.

5. Die Durchführung der Kontrolle der Verleiher

Verleiher werden von der Bundesagentur für Arbeit und von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert. Die Behörden der Zollverwaltung werden dabei vorrangig wegen der Einhaltung der Lohnuntergrenze und den Vorschriften nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz tätig. Die Bundesagentur für Arbeit führt die Kontrollen zur Feststellung der Zuverlässigkeit des Erlaubnisinhabers nach dem AÜG durch.

Die Arbeitnehmerüberlassung wird durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Erlaubniserteilung sowie durch präventive Prüfungen von geschäftlichen Unterlagen der Verleiher von den Regionaldirektionen bzw. nach der Neuorganisation zum 1. Juli 2012 den zuständigen Agenturen für Arbeit der Bundesagentur für Arbeit kontrolliert. Präventive Prüfungen werden bei Inhabern einer befristeten Erlaubnis regelmäßig vor der ersten Verlängerung und vor Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis sowie alle fünf Jahre bei Inhabern einer unbefristeten

Erlaubnis durchgeführt. Neben diesen regelmäßigen bzw. präventiven Prüfungen finden auch anlassbezogene Prüfungen statt, sofern Hinweise auf Unregelmäßigkeiten bei einem Erlaubnisinhaber vorliegen.

Präventive Prüfungen tragen dazu bei, dass Widerrufe von Erlaubnissen nicht erforderlich werden, da Unregelmäßigkeiten bzw. Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften frühzeitig erkannt und verfolgt werden können. Die der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung stehenden Möglichkeiten (zum Beispiel schriftliche Beanstandungen, Auflagen, Ordnungswidrigkeit nach § 16 Absatz 1 Nummer 7a AÜG) können den Verleiher bereits beim Marktzugang - während des Zeitraums der befristeten Erlaubnis - zu einem ordnungsgemäßen Verhalten anhalten und damit die Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis begünstigen. Gerade der Besitz der unbefristeten Erlaubnis ist für Verleiher bei der Akquisition von Aufträgen wichtig. Eine unbefristete Erlaubnis kann aber nur erteilt werden, wenn der Verleiher, während er im Besitz der befristeten Erlaubnisse war, im Wesentlichen beanstandungsfrei agiert hat.

Die ordnungsgemäße und sachgerechte Nutzung der legalen Arbeitnehmerüberlassung wird hierbei durch die fachliche Kompetenz und Erfahrung der Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnisbehörde und durch die Fachaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über die Bundesagentur für Arbeit gesichert.. Zudem hat die Bundesagentur für Arbeit mit der Neuorganisation des Aufgabengebietes der Arbeitnehmerüberlassung eine effektivere Überwachung von Verleihunternehmen unter anderem durch eine höhere Prüfdichte eingeführt und kooperiert dabei eng mit den Behörden der Zollverwaltung.

Im Berichtszeitraum von 2009 bis 2012 wurden von der Bundesagentur für Arbeit bundesweit 11 067 Betriebsprüfungen gemäß § 7 Absatz 2 und Absatz 3 AÜG durchgeführt; davon 9 961 in den Geschäftsräumen der Verleiher. Dies entspricht einem Anteil von rund 90 Prozent. Bei den übrigen 10 Prozent werden Geschäftsunterlagen des Verleihers von der Bundesagentur für Arbeit schriftlich angefordert und geprüft.

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft, in welchem Umfang bei Verleihunternehmen in den einzelnen Bezirken der Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit Prüfungen durchgeführt wurden:

Tabelle 2

Zahl der Betriebsprüfungen der Bundesagentur für Arbeit bei Verleihunternehmen im Berichtszeitraum 2009 bis 2012

Regionaldirektion	**Zahl der Betriebsprüfungen**
Nord	826
Niedersachsen-Bremen	1 566
Nordrhein-Westfalen	2 534
Hessen	845
Rheinland-Pfalz-Saarland	570
Baden-Württemberg	1 256
Bayern	1 753
Berlin-Brandenburg	583
Sachsen-Anhalt-Thüringen	667
Sachsen	467
Gesamt	**11 067**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Zahl der Prüfungen bei Verleihunternehmen ist im Vergleich zum Vorberichtszeitraum von 2005 bis 2008 um rund 94 Prozent gestiegen. Diese Steigerung ist auf den kontinuierlichen Anstieg der Erlaubnisinhaber und die Aufstockung des Personals bei der Bundesagentur für Arbeit im Aufgabengebiet Arbeitnehmerüberlassung zurückzuführen.

Am häufigsten wurden bei Prüfungen der geschäftlichen Unterlagen der Verleiher folgende Verstöße gegen gesetzliche sowie arbeits- und tarifrechtliche Vorschriften festgestellt:

– Verstöße gegen das Entgeltfortzahlungsgesetz, insbesondere bei Feiertagen und im Falle von Arbeitsunfähigkeit;
– Fehlerhafte Berechnung von Urlaubs-/Teilurlaubsansprüchen sowie beim zu zahlenden Urlaubsentgelt;
– Verstöße gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz, zum Beispiel unzulässige wiederholte kalendermäßige Befristungen nach § 14 Absatz 2 und Nichtbeachtung der gesetzlichen Mindestvorgaben bei der Arbeit auf Abruf nach § 12 AÜG;
– Verstöße gegen Arbeitsschutzgesetze, zum Beispiel Nichtbeachtung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz;
– Fehlerhafte Anwendung der Tarifverträge, insbesondere nicht korrekte Eingruppierungen der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer in die Entgeltgruppe des Tarifvertrages, die der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit entspricht;
– Nichtgewährung tariflicher Jahressonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld);
– Falsche Berechnungen der Kündigungsfristen zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
– Mangelhafte Betriebsorganisation, insbesondere hinsichtlich der für die Lohnzahlung relevanten Geschäftsunterlagen (Stundenzettel, Fehlzeitenbelege);
– Mängel bei Vertragsinhalten in Arbeits- und Überlassungsverträgen im Sinne der §§ 11 und 12 AÜG, insbesondere bei Mischbetrieben wurden die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht dokumentiert.

Die Einhaltung der am 30. April 2011 in Kraft getretenen sogenannten Drehtürklausel (§ 3 Absatz 1 Nummer 3 Satz 4 AÜG) durch die Verleiher wird von der Bundesagentur für Arbeit regelmäßig geprüft. Zu diesem Zweck stellt die Bundesagentur für Arbeit bei ihren Prüfungen fest, ob sich der Erlaubnisinhaber die für die Beachtung der Drehtürklausel erforderlichen Informationen beschafft. Denn zur Beachtung der Drehtürklausel muss der Erlaubnisinhaber wissen, ob die Leiharbeitnehmerin oder der Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten aus einem Arbeitsverhältnis bei einem Entleiher oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildenden Arbeitgeber ausgeschieden ist. Hierzu muss der Erlaubnisinhaber feststellen, bei welchen Arbeitgebern die Leiharbeitnehmerin oder der Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten beschäftigt war. In der Regel wird nach einer diesbezüglichen Befragung des Erlaubnisinhabers im Rahmen der Prüfung anhand einer Stichprobe von Fällen einzelner Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer zum Beispiel anhand der Personalunterlagen (z. B. Bewerbungsunterlagen mit Lebenslauf, Personalbogen) geprüft, ob die Beachtung der Vorschrift dokumentiert wurde. Verstöße gegen die sogenannte Drehtürklausel wurden nur vereinzelt festgestellt.

Sofern bei Betriebsprüfungen Verstöße festgestellt wurden, prüft die Bundesagentur für Arbeit unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zunächst, ob mit Maßnahmen, die sich unterhalb eines Widerrufes bzw. einer Versagung bewegen, ein tarif- und gesetzeskonformes Verhalten der Verleiher erreicht werden kann. Dazu gehören insbesondere die Erteilung von Auflagen, schriftliche Beanstandungen und Hinweise sowie die Ablehnung einer beantragten unbefristeten Erlaubnis unter gleichzeitiger Erteilung einer weiteren befristeten Erlaubnis. Soweit mit diesen Mitteln der Verleiher nicht zu einem ordnungsgemäßen Verhalten angehalten werden kann, kommen ein Widerruf oder die Versagung der Erlaubnis in Betracht.

Die Bundesagentur für Arbeit hat auf der Grundlage ihrer Prüfungen Ordnungswidrigkeiten nach § 16 Absatz 1 Nummer 3 bis 7a sowie 8 bis 10 AÜG verfolgt und geahndet. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 8 610 Bußgeldverfahren durch die zuständigen Regionaldirektionen bzw. seit Juli 2012 durch die zuständigen Agenturen für Arbeit veranlasst. In 7060 Fällen wurde ein Verfahren nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz eingeleitet.

Die nach § 16 Absatz 1 Nummer 3 bis 7 sowie 8 AÜG aufgegriffenen Fälle und eingeleiteten Verfahren nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz haben sich im Berichtszeitraum wie folgt entwickelt:

Tabelle 3

Anzahl der Bußgeldverfahren 2009 bis 2012

Jahr	Anzahl der veranlassten Bußgeldverfahren	Anzahl der eingeleiteten Bußgeldverfahren	Summe der festgesetzten Verwarnungsgelder und Geldbußen
2009	2 274	1 919	81 390,00 €
2010	2 610	2 092	86 625,00 €
2011	2 082	1 593	65 810,00 €
2012	1 674	1 595	74 475,00 €
Gesamt	**8 610**	**7 060**	**303 175,00 €**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Nicht enthalten in der Übersicht sind der Tatbestand der Nichtgewährung von Arbeitsbedingungen nach § 16 Absatz 1 Nummer 7a AÜG sowie die Abgabe von Fällen der Nichtzahlung der Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung nach § 16 Absatz 1 Nummer 7b AÜG an die Behörden der Zollverwaltung. Für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach § 16 Absatz 1 Nummer 7b AÜG sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

Seit 1. Dezember 2011 handelt ordnungswidrig, wer vorsätzlich oder fahrlässig seiner Leiharbeitnehmerin oder seinem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher nicht die im Betrieb des Entleihers für eine vergleichbare Arbeitnehmerin oder einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes gewährt (§ 16 Absatz 1 Nummer 7a AÜG). Soweit ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, hat der Verleiher die nach diesem Tarifvertrag geschuldeten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 500 000 Euro geahndet werden.

Im Jahr 2012 wurden insgesamt 69 Fälle zu § 16 Absatz 1 Nummer 7a AÜG von der Bundesagentur für Arbeit aufgegriffen und verfolgt. Die Mehrzahl der Fälle befand sich zum Jahresende 2012 noch im laufenden Ermittlungsverfahren. 10 Fälle davon wurden mit der Festsetzung einer Geldbuße erledigt, in drei Fällen wurde eine Verwarnung ohne Verwarnungsgeld und in zwei Fällen eine Verwarnung mit Verwarnungsgeld ausgesprochen. Für den Tatbestand der Nummer 7a wurden im Jahr 2012 Verwarnungsgelder und Geldbußen in Höhe von insgesamt 26 648,00 Euro festgesetzt.

Die Bundesagentur für Arbeit hat darauf hingewiesen, dass sich Verstöße gemäß § 16 Absatz 1 Nummer 7a AÜG im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsgrundsatz aufgrund fehlender Nachweise der wesentlichen Arbeitsbedingungen in Entleihbetrieben zum Teil nicht bis ins Detail aufklären oder aufdecken lassen. In diesen Fällen wurde von Verleihern vorgetragen, dass Entleiher diese Bedingungen nicht preisgeben möchten, da sich dies auf den Wettbewerb und damit auch auf die Preisspannen der Verrechnungssätze auswirken könnte. Die Bundesagentur für Arbeit hat im Rahmen der Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht das Recht, bei Entleihbetrieben zu prüfen.

Den Behörden der Zollverwaltung obliegt die Prüfung der Lohnuntergrenze gemäß der Ersten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 20. Juli 2011 (Inkrafttreten am 1. Januar 2012, BAnz. Nr. 195 S. 4608). Um unter Beachtung der jeweiligen Prüfkompetenzen eine optimale Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu gewährleisten, wurde die Vereinbarung über die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit und der Bundesagentur für Arbeit zwischen dem Bundesministerium der Finanzen und der Bundesagentur für Arbeit mit Wirkung zum 30. Juli 2011 angepasst und durch einen Letter of Intent ergänzt.

Auf dieser Grundlage finden durch die Bundesagentur für Arbeit und die Behörden der Zollverwaltung gemeinsame Prüfungen in- und ausländischer Verleihbetriebe im Inland statt. Die Agenturen für Arbeit informieren die Zollverwaltung regelmäßig über die Prüfungsplanungen. Vor Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit wird den Agenturen für Arbeit regelmäßig die Teilnahme an den Prüfmaßnahmen angeboten. Soweit Prüfungen ohne

gegenseitige Beteiligung erfolgen, unterrichtet die Finanzkontrolle Schwarzarbeit die zuständigen Agenturen für Arbeit, wenn sich im Zusammenhang mit ihren Prüfungen oder Ermittlungen Anhaltspunkte für Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ergeben, die in die Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit fallen. Die zuständigen Agenturen für Arbeit hingegen informieren die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, wenn bei ihren Prüfungen Verstöße, für die eine Zuständigkeit der Zollverwaltung besteht, festgestellt werden.

Im Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012 wurden insgesamt 950 Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei Verleihbetrieben durchgeführt. In diesem Zeitraum wurden zehn Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts der Nichteinhaltung der Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 16 Absatz 1 Nummer 7b AÜG eingeleitet und drei Ermittlungsverfahren abgeschlossen, davon ein Ermittlungsverfahren mit Verwarnung ohne Verwarnungsgeld sowie zwei mit Verwarnungsgeld.

II. Erlaubnisfreier Verleih

1. Arbeitsgemeinschaften

Nach § 1 Absatz 1 Satz 3 AÜG stellt die Abordnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft keine Arbeitnehmerüberlassung dar, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder aufgrund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind.

Es lagen im Berichtszeitraum keine Anfragen von Unternehmen zur Abordnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Arbeitsgemeinschaften vor.

2. Tarifvertrag zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist weiterhin nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den Entleiher und Verleiher geltender Tarifvertrag dies vorsieht (vgl. § 1 Absatz 3 Nummer 1 AÜG). Der Bundesregierung sind im Berichtszeitraum keine Fälle dazu bekannt geworden.

3. Konzernverleih

Nach § 1 Absatz 3 Nummer 2 AÜG ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz im Wesentlichen nicht auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetzes anzuwenden, wenn der Arbeitsnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Die Formulierung dieses Ausnahmetatbestandes wurde zum 1. Dezember 2011 neu gefasst, da das Merkmal „vorübergehend“ in der bisherigen Bedeutung wegen der Änderung in § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG nicht mehr das entscheidende Abgrenzungskriterium für das sogenannte Konzernprivileg sein konnte. Mit der Ergänzung wird auch festgelegt, dass Konzernverleih von Personalführungsgesellschaften, deren Zweck die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist, nicht privilegiert wird.

Die Bundesagentur für Arbeit berichtet, dass seit der vorgenannten Rechtsänderung vermehrt Anfragen zur Rechtsauskunft bei den Agenturen für Arbeit vor allem aus dem öffentlichen und sozialen Bereich eingehen. Problematisch sei insbesondere das Tatbestandsmerkmal „nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird“ (§ 1 Absatz 3 Nummer 2 AÜG). Bei diesem wird oft von den Anfragenden nicht berücksichtigt, dass es für die Privilegierung des Konzernverleihs nicht allein auf die Zweckbestimmung der Einstellung als Leiharbeitnehmer zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages ankommt, sondern auch darauf, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht später zum Zweck der Überlassung beschäftigt werden.

Kenntnisse, in welchem Umfang von der Ausnahmeregelung für den Konzernverleih Gebrauch gemacht wird, liegen der Bundesagentur für Arbeit nicht vor, da Unternehmen, die das Konzernprivileg in Anspruch nehmen wollen, diesen Verleih nicht bei der Bundesagentur für Arbeit anzeigen müssen. Eine valide Schätzung ist daher ebenfalls nicht möglich.

4. Gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung

Nach § 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz im Wesentlichen auf die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern nicht anzuwenden, wenn die Überlassung „nur gelegentlich erfolgt“ (§ 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG) und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftig wird.

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit ergibt sich aus Anfragen bei den Agenturen für Arbeit, dass Unsicherheiten bei der Beurteilung bestehen, ob die Voraussetzungen des Tatbestandes vorliegen. Dabei geht es insbesondere um die Bewertung, ob die Überlassung „nur gelegentlich“ (s. o.) ist. Da einschlägige Rechtsprechung hierzu noch nicht vorliegt, verweisen die Agenturen für Arbeit auf die Geschäftsanweisung (GA) zum AÜG (Punkt 1.3.3) und die amtliche Gesetzesbegründung (Bundestagsdrucksache 17/4804). Danach ist der Rechtsbegriff „gelegentlich“ durch die Rechtsprechung zum Begriff der Gewerbsmäßigkeit zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung bis zum 30. November 2011 hinreichend bestimmt (siehe Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 2. Juni 2010, Aktenzeichen 7 AZR 946/08, Rn. 19, 26). Das Merkmal bezweckt, Bagatellfälle von dem Erlaubniserfordernis zu befreien. Vor dem Hintergrund des Ausnahmecharakters und des Schutzzwecks des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind jedoch strenge Anforderungen zu stellen.

5. Deutsch-ausländische Gemeinschaftsunternehmen

Von der Ausnahmeregelung für deutsch-ausländische Gemeinschaftsunternehmen nach § 1 Absatz 3 Nummer 3 AÜG wurde im Berichtszeitraum nach Mitteilung der Bundesagentur für Arbeit kein Gebrauch gemacht.

6. Anzeige der Überlassung

Nach § 1a AÜG können Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt oder beschäftigt werden, ohne Verleiherlaubnis bis zu zwölf Monaten an Entleiher überlassen, wenn sie die Überlassung der Erlaubnisbehörde vorher schriftlich angezeigt haben. Für die Anzeige entstehen keine Kosten.

Im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 wurden der Bundesagentur für Arbeit bundesweit insgesamt 2 652 Anzeigen erstattet. Dies sind 384 Anzeigen mehr als im vorherigen Berichtszeitraum von 2005 bis 2008. Die Entwicklung im aktuellen Berichtszeitraum zeigt folgende Übersicht:

Tabelle 4

Anzeige der Überlassung nach § 1a AÜG von 2009 bis 2012

Jahr	Anzahl
2009	657
2010	653
2011	668
2012	674
Gesamt	**2 652**

7. Arbeitnehmerüberlassung durch steuerbegünstigte Körperschaften

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat der Bundesagentur für Arbeit mit Schreiben vom 7. November 2005 mitgeteilt, dass die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder die Beschäftigung und die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb (§ 14 Abgabenordnung - AO) ansehen. Ein steuerbegünstigter Zweck (§§ 52 bis 54 AO) wird dadurch nicht verwirklicht. Nur wenn die Voraussetzungen für einen Zweckbetrieb (§§ 65 ff AO) gegeben sind, ist die Überlassung von Arbeits-

kräften von der Steuerbegünstigung der Körperschaft mitumfasst. Ansonsten ist dieser wirtschaftliche Geschäftsbetrieb steuerpflichtig. Dies hat zur Folge, dass grundsätzlich jeder Verleih von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – auch durch steuerbegünstigte Körperschaften – als gewerbsmäßig zu behandeln ist und einer Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bedarf. Von erlaubnisfreier Arbeitnehmerüberlassung durch steuerbegünstige Körperschaften konnte damit nur noch in sehr wenigen Ausnahmefällen ausgegangen werden, zum Beispiel wenn die Voraussetzungen eines Zweckbetriebes im Sinne der §§ 65 ff. AO vorlagen. Im aktuellen Berichtszeitraum hat nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit die Arbeitnehmerüberlassung durch steuerbegünstigte Körperschaften weiter stark abgenommen.

Mit der am 1. Dezember 2011 in Kraft getretenen Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes kommt es auf die Gewerbsmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung für die Erlaubnispflicht nicht mehr an. Erlaubnispflicht liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit überlassen werden, unabhängig davon, ob er Erwerbszwecke verfolgt oder nicht. Damit ist regelmäßig jede Arbeitnehmerüberlassung von gemeinnützigen Organisationen erlaubnispflichtig. Es sei denn, die Voraussetzungen der gelegentlichen Überlassung nach § 1 Absatz 3 Nummer 2a liegen vor und der Arbeitnehmer wird nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt.

E. Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung

I. Verleihbetriebe

1. Anzahl

Im zweiten Halbjahr 2012 gab es bundesweit insgesamt 18 024 Verleihbetriebe mit mindestens einer Leiharbeitnehmerin oder einem Leiharbeitnehmer. Im Vergleich zum zweiten Halbjahr 2008 (15 581), also zum Ende des letzten Berichtszeitraums, entspricht das einem Anstieg um rund 16 Prozent. Statistisch erfasst werden seit dem zweiten Halbjahr 2006 nur Verleihbetriebe mit mindestens einer Leiharbeitnehmerin oder einem Leiharbeitnehmer. Die in Kapitel D genannte Zahl der Erlaubnisse ist nicht identisch mit der Zahl der Verleihbetriebe, da Verleiher für rechtlich unselbstständige Zweigniederlassungen eigene Meldungen abgeben und diese Niederlassungen als eigene Verleihbetriebe gelten können.

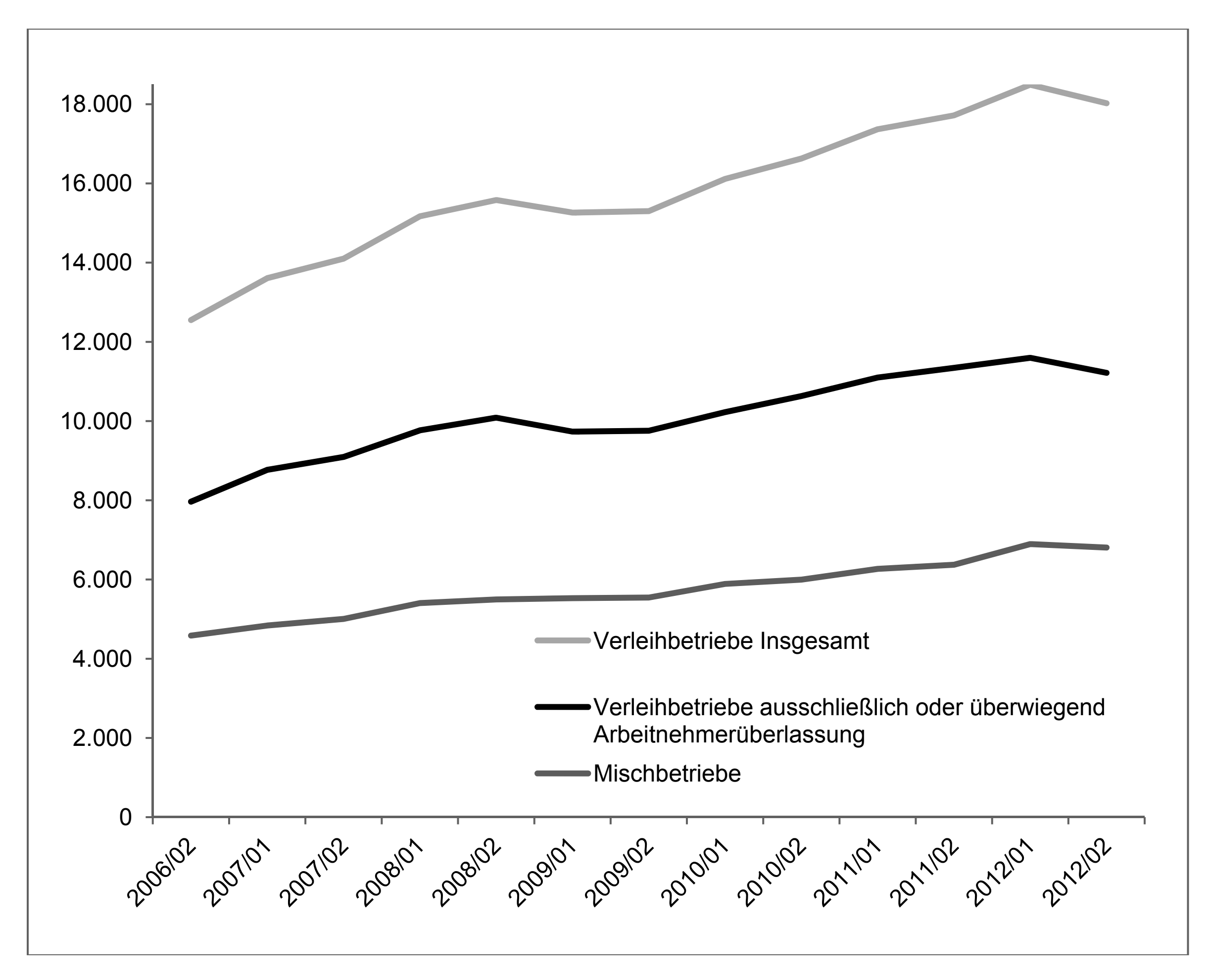
11 218 Verleihbetriebe mit mindestens einer Leiharbeitnehmerin oder einem Leiharbeitnehmer waren im zweiten Halbjahr 2012 ausschließlich oder überwiegend in der Arbeitnehmerüberlassung tätig. Gegenüber dem vergleichbaren zweiten Halbjahr 2008 (10 085) entspricht das einem Anstieg um rund 11 Prozent. Die Zahl der sog. Mischbetriebe (Betriebe, die nicht nur im Verleih sondern überwiegend in anderen Branchen tätig sind) mit mindestens einer Leiharbeitnehmerin oder einem Leiharbeitnehmer lag im zweiten Halbjahr 2012 bei 6 806. In der zweiten Hälfte des Jahres 2008 waren es erst 5 496. Damit ist die Zahl der Mischbetriebe mit mindestens einer Leiharbeitnehmerin oder einem Leiharbeitnehmer im Berichtszeitraum um 1 310 Betriebe gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg von rund 24 Prozent.

Das Verhältnis zwischen Verleihbetrieben einerseits, die ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben, und Mischbetrieben andererseits blieb im Vergleich zum Berichtszeitraum 2005 bis 2008 nahezu unverändert. Zum Stand vom 31. Dezember 2012 betreiben 62 Prozent der Verleihbetriebe ausschließliche bzw. überwiegende Arbeitnehmerüberlassung (2008: 65 Prozent). 38 Prozent sind Mischbetriebe (2008: 35 Prozent).

Die Entwicklung der Verleihbetriebe im Zeitraum vom 2. Halbjahr 2006 bis zum 2. Halbjahr 2012 ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht.

Abbildung 1


Verleihbetriebe im Zeitraum 2. Halbjahr 2006 bis 2. Halbjahr 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

2. Größe

Im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 gehören die meisten Verleihbetriebe zu den Klein- und Kleinstunternehmen (bis 50 Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer). Ihr Anteil liegt bei 75 Prozent. Hierbei beschäftigen 40 Prozent weniger als 10 Leiharbeitskräfte. 25 Prozent der Verleihbetriebe haben 50 und mehr Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer. Der Anteil hat sich im Vergleich zum Vorberichtszeitraum kaum verändert. 24 Prozent der Verleihbetriebe hatten im zweiten Halbjahr 2008 50 und mehr Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, 76 Prozent der Verleihbetriebe weniger als 50 beschäftigt.

Unterschiede in Bezug auf die Unternehmensgröße gibt es im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 weiter zwischen Verleihbetrieben, die ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung betreiben, und den Mischbetrieben. Bei den erstgenannten Betrieben beschäftigten im 2. Halbjahr 2012 lediglich 22 Prozent weniger als zehn Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer; im Gegensatz dazu sind es bei den Mischbetrieben 71 Prozent. 36 Prozent der Verleihbetriebe, die ausschließlich oder überwiegend in der Arbeitnehmerüberlassung tätig sind, haben 50 und mehr Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern. Bei Mischbetrieben liegt dieser Anteil nur bei 8 Prozent. Diese Anteile sind im Vergleich zum Vorberichtszeitraum 2005 bis 2008 nahezu unverändert. Arbeitnehmerüberlassung wird somit weiterhin überwiegend von Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) betrieben und die Zeitarbeitsbranche ist mittelständisch geprägt.

3. Regionale Schwerpunkte

Der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit mit den höchsten Zahlen an Verleihbetrieben in ihrem Bezirk waren Ende 2012 Nordrhein-Westfalen (mit 4 020 Verleihbetrieben, 22 Prozent aller Verleihbetriebe), Bayern (mit 3 137 Verleihbetrieben bzw. 17 Prozent), Baden-Württemberg (mit 2 391 bzw. 13 Prozent) sowie Niedersachsen-Bremen (mit 2 016 bzw. 11 Prozent) (siehe Tabelle 7 im Anhang). Die regionalen Schwerpunkte haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum zum Teil verändert, vermutlich bedingt durch Veränderungen in der Nachfrage von Zeitarbeit der in den Regionen ansässigen Kundenbetrieben. Die Regionaldirektion Hessen ist mit 1 795 Verleihbetrieben an fünfter Position. Die regionale Zuordnung richtet sich nach dem Sitz des Hauptbetriebs.

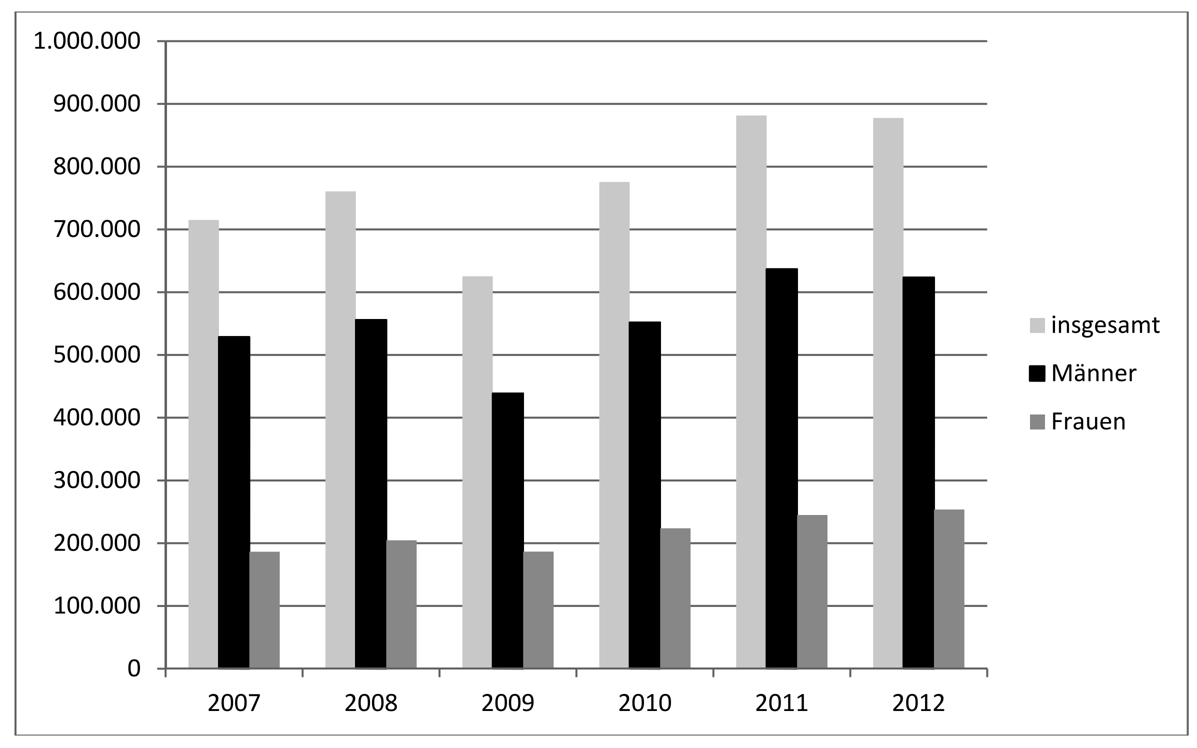
II. Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer

1. Anzahl

Die Entwicklung der Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht:

Abbildung 2

Durchschnittliche Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Zeitraum 2007 bis 2012,



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Im Jahresdurchschnitt ist die Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Berichtszeitraum von 2009 bis 2011 von 625 411 auf 881 728 gestiegen. Im Jahr 2012 waren 877 599 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit im Jahresdurchschnitt 4 129 weniger als im Jahr 2011 als Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer beschäftigt. Die Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise hatten zu einem Rückgang der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer von 673 768 im Dezember 2008 auf 609 720 im Juni 2009 geführt. Im Dezember 2009 war die Zahl bereits wieder auf 632 377 angestiegen. Unabhängig von saisonbedingten Schwankungen stieg die Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer bis zum August 2011 an. Der

absolute Höchststand der Beschäftigtenzahlen in der Zeitarbeit wurde in diesem Monat mit 927 103 Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern erreicht.

Im Dezember 2012 lag die Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer bei 822 379. Gegenüber dem Vorjahresmonat Dezember 2011 ist sie spürbar um 49 347 gesunken. Im mehrjährigen Vergleich befinden sich die Zahlen von Dezember 2012 jedoch weiterhin auf einem hohen Niveau.

Die Dynamik der Zeitarbeitsbranche wird auch an den Bewegungszahlen sichtbar. Während im zweiten Halbjahr 2008 noch 481 625 Arbeitsverhältnisse neu begründet wurden, lag die Vergleichszahl - wegen der Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise - im ersten Halbjahr 2009 nur noch bei 354 682. Ab dem zweiten Halbjahr 2009 stieg die Zahl der neu begründeten Arbeitsverhältnisse jedoch wieder an und lag im zweiten Halbjahr 2010 bei 581 959 Bis zum zweiten Halbjahr 2012 ging die Zahl der neu begründeten Leiharbeitsverhältnisse wieder zurück. Zwischen Juli und Dezember wurden nur noch 481 396 Arbeitsverhältnisse mit Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern abgeschlossen.

Diesen neu begründeten Arbeitsverhältnissen stehen im Berichtszeitraum von 2009 bis 2012 die beendeten Arbeitsverhältnisse gegenüber. Im zweiten Halbjahr 2008 und damit in der Anfangsphase der Finanz- und Wirtschaftskrise wurden 667 373 Arbeitsverhältnisse beendet. Im ersten Halbjahr 2009 lag diese Zahl bei 437 469. Im zweiten Halbjahr 2011, in dem auch der bisher maximale Höchststand der Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer erreicht wurde, wurden 702 458 Arbeitsverhältnisse beendet. Im zweiten Halbjahr 2012 waren es 658 146.

Der Anteil der Frauen, die als Leiharbeitnehmerinnen beschäftigt sind, ist von Dezember 2008 von 28 Prozent auf 30 Prozent im Dezember 2012 angestiegen. Die Zeitarbeit bleibt aber weiter von männlichen Leiharbeitnehmern dominiert, wenn auch ihr Anteil seit dem Jahr 2002 kontinuierlich abnimmt. Im Jahr 2002 lag der Anteil der männlichen Leiharbeitnehmer bei 77 Prozent; im Dezember 2012 sind es nur noch knapp 70 Prozent. Der geringe Anteil der Frauen in der Zeitarbeit lässt sich durch die Haupteinsatzbranchen (zum Beispiel Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau; Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe) erklären, in denen schon in den Stammbelegschaften vorwiegend männliche Beschäftigte tätig sind. Allerdings gewinnen in der Zeitarbeit andere Branchen, wie zum Beispiel die Bereiche Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung, an Bedeutung, in denen überwiegend Frauen in den Kundenunternehmen tätig sind. Nach Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit beträgt der Anstieg der Zahl der Leiharbeitnehmerinnen in diesen Branchen im Dezember 2012 im Vergleich zum Dezember 2011 24 Prozent. Dies trug auch merklich zum Anstieg des Anteils der weiblichen Beschäftigten in der Zeitarbeit bei.

Der Anteil der ausländischen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer liegt am Ende des Berichtszeitraums bei 17 Prozent (Dezember 2012). Im Dezember 2008 zählten 13 Prozent der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer zu den ausländischen Beschäftigten.

Die regionale Verteilung der Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer korrespondiert mit den regionalen Schwerpunkten der Verleihbetriebe (vgl. Punkt I.3). Schwerpunkte bilden Ende Dezember 2012 die Bundesländer Nordrhein-Westfalen mit 192 408 Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer und einem Anteil von 23,4 Prozent an deren Gesamtzahl, Bayern mit 124 968 Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern bzw. einem Anteil von 15,2 Prozent und Baden-Württemberg mit 96 577 in Leiharbeit Beschäftigten bzw. einem Anteil von 11,7 Prozent. In diesen drei Bundesländern sind rund 50 Prozent der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern insgesamt beschäftigt. Im Vergleich zum Vorberichtszeitraum von 2005 bis 2008 haben sich bis Dezember 2012 keine nennenswerten Veränderungen hinsichtlich der regionalen Verteilung ergeben.

Der Anteil der in der Zeitarbeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag zu Beginn des Jahres 2008 bei 2,4 Prozent (Stichtag: 31. März 2008)[*]. Wegen des deutlichen Rückgangs der Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, der durch die globale Finanz- und Wirtschaftskrise verursacht war, ist der Anteil an der Zeitarbeit an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der ersten Hälfte des Jahres 2009 auf 1,9 Prozent gesunken (Stichtag 31. März und 30. Juni 2009). Seit dem zweiten Halbjahr 2009 ist die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Zeitarbeit und damit ihr Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung jedoch erneut angestiegen. Den bisherigen Höchstwert erreichte der Anteil der Zeitarbeit an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Sommer 2011 mit

[*] Bei der Beschäftigungsstatistik der BA werden die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und damit sowohl Leiharbeitnehmer als auch das interne Personal von Verleihern (Disponenten, etc.) erfasst. Die Beschäftigtenstatistik liefert im Gegensatz zur ANÜSTAT keine Informationen zur Leiharbeit über Unternehmen, deren wirtschaftlicher Schwerpunkt nicht ausschließlich oder überwiegend die Arbeitnehmerüberlassung ist (Mischbetriebe).

2,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 30. Juni und 30. September 2011). Die Beschäftigtenzahlen in der Zeitarbeit gingen bis zum Ende des Jahres 2012 zurück. Ende 2012 betrug der Anteil aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 2,5 Prozent.

Die geringfügige Beschäftigung spielt in der Zeitarbeit nur eine untergeordnete Rolle. Sie ist zwar von 69 140 Beschäftigten im Dezember 2008 auf 92 231 Beschäftigte im Dezember 2011 angewachsen. Im Vergleich zwischen Dezember 2011 und Dezember 2012 waren dann aber wieder 6 479 geringfügig Beschäftigte weniger in der Zeitarbeit beschäftigt. Bei der Bewertung der geringfügigen Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung ist zu berücksichtigen, dass von den geringfügig Beschäftigten im Dezember 2012 immerhin 39 Prozent (33 000) eine geringfügige Beschäftigung als Nebenjob neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausüben.

2. Einsatzfelder der Zeitarbeit

Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit wurde ab dem Berichtszeitraum 2. Halbjahr 2011 auf die Klassifizierung der Berufe 2010 („KldB 2010“) umgestellt. Eine Umstellung von statistischen Daten zur Arbeitnehmerüberlassung früherer Berichtszeiträume auf die KldB 2010 ist nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit nicht möglich, da es wegen der hohen Aggregationsebene der erfassten Daten keinen sinnvollen Umsteigeschlüssel von der Klassifizierung der Berufe von 1988 auf die von 2010 gibt. Ein Vergleich zum Vorberichtszeitraum 2005 bis 2008 ist damit nicht aussagekräftig.

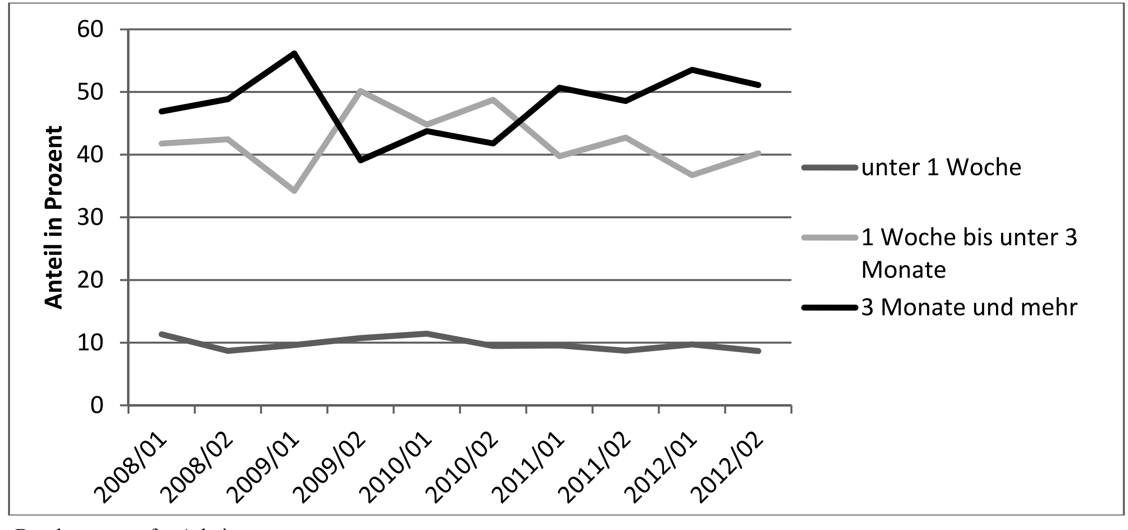
Im Dezember 2011 sind rund 50 Prozent der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer hauptsächlich in Berufen der Rohstoffgewinnung, Produktion oder Fertigung tätig, im Dezember 2012 waren es 47 Prozent (siehe Tabelle 13 im Anhang). Zu diesen Berufen gehören Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau, Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe sowie Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe. An zweiter Stelle stehen Tätigkeiten im Berufsfeld Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit mit einem Anteil von 22 Prozent der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Dezember 2012 (Dezember 2011: 21 Prozent). An dritter Stelle findet man das Berufsfeld Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung mit einem Anteil von 9 Prozent (Dezember 2011: 9 Prozent). Der Anteil im Berufsfeld Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung ist im Vergleich von Dezember 2011 von rund 5 Prozent auf 6 Prozent im Dezember 2012 gestiegen. Möglicherweise geht dieser Anstieg auf die vermehrte Nachfrage von Fachkräften im Gesundheitswesen (z.B. im Pflegebereich) zurück, die sich auch auf die Zeitarbeit auswirkt.

3. Dauer der Arbeitsverhältnisse

In der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit wird statistisch die Dauer der zwischen Verleihern einerseits und Leiharbeitnehmerinnen sowie Leiharbeitnehmern andererseits abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse bis zu deren tatsächlichem Ende erfasst. Dabei wird die Dauer der Arbeitsverhältnisse in drei Kategorien eingeteilt: unter einer Woche, eine Woche bis unter drei Monate sowie drei Monate und länger. Im aktuellen Berichtszeitraum von 2009 bis 2012 zeigt sich, dass die Leiharbeitsverhältnisse nach wie vor zu einem hohen Anteil von kurzer und sehr kurzer Dauer von bis zu drei Monaten sind (siehe Tabelle 10 im Anhang). Nach Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit dauern Arbeitsverhältnisse in allen Branchen außerhalb der Zeitarbeit schätzungsweise fünfmal länger als Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit.

Abbildung 3

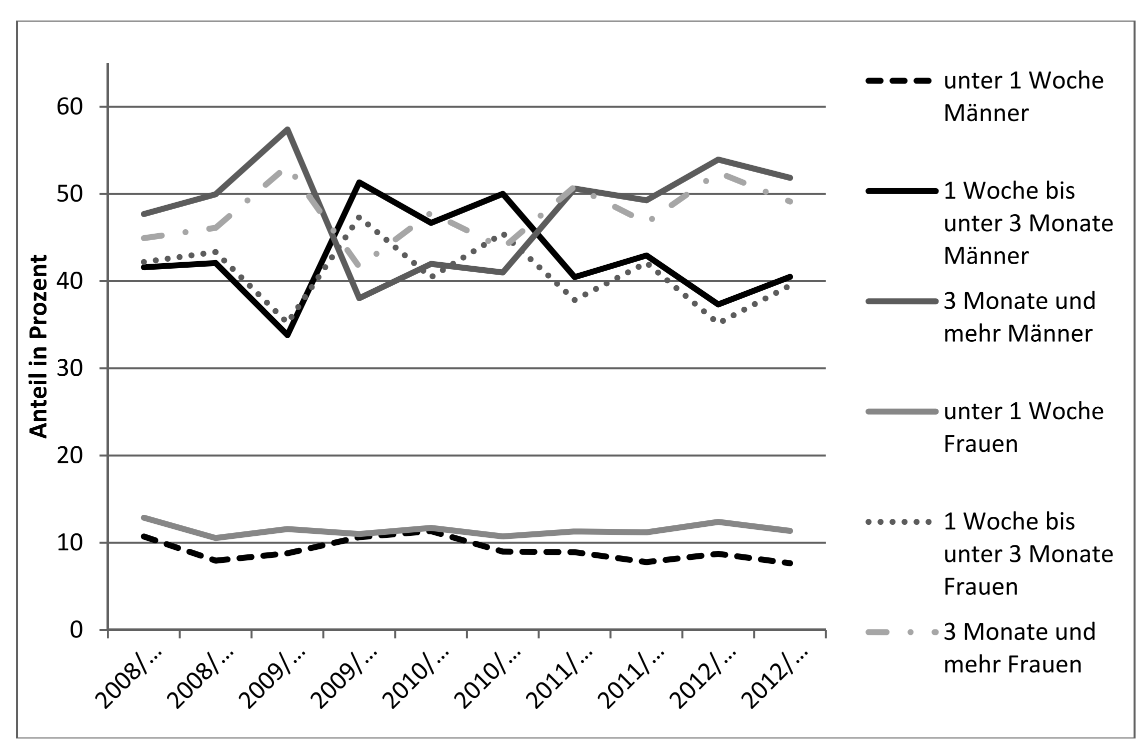
Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern einerseits und Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern andererseits nach der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 4

Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern einerseits und Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern andererseits nach der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses (Geschlechtsspezifische Anteile)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Der Anteil der im Berichtszeitraum beendeten Arbeitsverhältnisse von unter einer Woche liegt zwischen neun bis elf Prozent. Eine wesentliche Änderung zum Vorberichtszeitraum von 2005 bis 2008 ist nicht zu beobachten.

Im 1. Halbjahr 2009 dauerten rund 56 Prozent der beendeten Arbeitsverhältnisse drei Monate und länger. Im 2. Halbjahr 2009 lag dieser Anteil nur bei rund 39 Prozent, sodass rund 61 Prozent der beendeten Arbeitsverhält-

nisse weniger als drei Monaten dauerten. Erst im Juni 2011 veränderte sich der Anteil dahingehend, dass rund 49 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse kürzer als drei Monaten dauerten und rund 51 Prozent auch länger. Von den im zweiten Halbjahr 2012 ausgelaufenen Arbeitsverhältnissen dauerten 49 Prozent weniger als drei Monate, 51 Prozent hatten drei Monate oder länger bestanden.

Die Dauer der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern in der Zeitarbeit unterscheidet sich nur wenig. Auffällig ist aber, dass Arbeitsverhältnisse von Frauen häufiger als die der Männer unter einer Woche enden und weniger häufig länger als drei Monate und mehr dauern. Im Dezember 2012 dauerten rund 52 Prozent der bei Männern beendeten Arbeitsverhältnisse länger als drei Monate und mehr, bei den Frauen lag dieser Anteil bei 49 Prozent. Im Gegenzug dauerten rund 11 Prozent der Arbeitsverhältnisse bei Frauen weniger als eine Woche, bei den Männern waren es nur rund 8 Prozent.

Mit den vorhandenen Daten der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ist nicht quantifizierbar, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang mehrfach mit dem gleichen Verleiher Arbeitsverhältnisse eingegangen werden und welche Zeiträume zwischen den einzelnen Arbeitsverhältnissen liegen.

4. Beschäftigungsstatus vor der Zeitarbeit

Zeitarbeit bietet Arbeitslosen, Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern sowie Berufsrückkehrenden Beschäftigungsperspektiven. 63 Prozent der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse im zweiten Halbjahr 2012 wurden mit Personen geschlossen, die unmittelbar zuvor keine Beschäftigung ausübten bzw. noch nie beschäftigt waren (siehe Tabelle 9 im Anhang). Zu Beginn des Berichtszeitraums betrug dieser Anteil im zweiten Halbjahr 2009 rund 64 Prozent. Am Ende des vorangegangenen Berichtszeitraums (im zweiten Halbjahr 2008) lag die Vergleichszahl bei 61. Der Anteil hat sich somit im Vergleich zum Vorberichtszeitraum nicht signifikant geändert.

Der Anteil der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, bei denen die letzte Beschäftigung ein Jahr und mehr zurücklag, ist im Berichtszeitraum auf rund 8 Prozent im zweiten Halbjahr 2012 gesunken (zweites Halbjahr 2008: 10 Prozent), was mit der positiven Entwicklung des Arbeitsmarkts erklärt werden kann. Der Anteil der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, die vor ihrem Arbeitsverhältnis mit einem Verleiher überhaupt noch nicht beschäftigt waren, ist im Berichtszeitraum sogar leicht gestiegen. Im zweiten Halbjahr 2012 betrug der Anteil rund 11 Prozent im zweiten Halbjahr 2008 rund 9 Prozent. Zeitarbeit hat somit an Bedeutung für Berufseinsteiger etwas gewonnen.

Von den im zweiten Halbjahr 2012 neu zugegangenen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, die erstmalig mit einem Verleiher ein Vertragsverhältnis begründeten, waren rund 37 Prozent unmittelbar vorher beschäftigt. Am Ende des vorangegangenen Berichtszeitraums (zweites Halbjahr 2008) waren es 39,4 Prozent. Damit hat sich der Anteil der unmittelbar vorher Beschäftigten unter den erstmalig bei einem Verleiher beschäftigten Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern kaum verändert. Nicht erfasst werden im Übrigen die Fälle, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erneut mit demselben Verleiher ein Vertragsverhältnis begründen, so dass die Prozentwerte nicht alle neu zugegangenen Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer erfassen, sondern die tatsächliche Entwicklung unterzeichnen.

F. Arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung

Die Entwicklung der Zeitarbeit im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 zeigt, dass die Arbeitnehmerüberlassung als ein Element des Arbeitsmarktes weiter an Bedeutung gewonnen hat.

Die Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer hat sich ausgehend von 760 604 im Jahresdurchschnitt 2008 bis auf 881 728 im Jahresdurchschnitt 2011 erhöht. Im Jahr 2012 ist die Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Jahresdurchschnitt auf 877 599 leicht zurückgegangen. .

Die Entwicklung der Beschäftigungszahlen in der Zeitarbeit spiegelt die hohe Konjunkturanfälligkeit dieser Beschäftigungsform wider. In der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 hat sich mit dem zeitweilig starken Rückgang der Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer gezeigt, dass die Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung als Frühindikator auf Änderungen der konjunkturellen Rahmenbedingungen reagierte. Im weiteren Verlauf dieser Krise wurden für die Zeitarbeit befristet Kurzarbeitsregelungen geschaffen, die

den dortigen Personalabbau abmilderten. Nach dem Ende der Krise erfolgte der Beschäftigungsaufbau in der Zeitarbeit schnell.

Auch die Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit (Broschüre der Bundesagentur für Arbeit „Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen“, Juli 2013) zeigen, dass Zeitarbeit zu Beginn der Phase eines konjunkturellen Aufschwungs ansteigt, solange das Vertrauen in einen Aufschwung noch nicht gefestigt ist. Zeitarbeit trägt so dazu bei, eine positive konjunkturelle Entwicklung schnell in mehr Beschäftigung umzusetzen, allerdings außerhalb der Stammbelegschaften. Sofern der Aufschwung anhält, wächst das Vertrauen der Unternehmen in die konjunkturelle Entwicklung. Dann stellen die Unternehmen mehr Stammpersonal ein. Sobald eine konjunkturelle Abschwungphase einsetzt, werden die ersten Folgen dieser wirtschaftlichen Entwicklung bei der Zeitarbeit erkennbar. Bevor Unternehmen ihre Stammbeschäftigten entlassen, werden sie in der Regel die Inanspruchnahme von Zeitarbeit reduzieren. Daraus kann aber nicht ausnahmslos die Schlussfolgerung gezogen werden, dass ein Beschäftigungsrückgang oder sogar Konjunkturrückgang bevorsteht, wenn die Beschäftigung in der Zeitarbeit rückläufig ist. Gründe für diesen Beschäftigungsrückgang in der Zeitarbeit können auch sein, dass Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer in Stammbelegschaften der Kundenbetriebe übernommen werden oder anderweitige Beschäftigungen außerhalb der Zeitarbeit aufnehmen oder sich die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit verlängert.

Für Arbeitslose, Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie Geringqualifizierte kann Arbeitnehmerüberlassung eine Beschäftigungsperspektive bieten. Zeitarbeit ist dabei insbesondere für Arbeitsuchende mit schwierigen Arbeitsmarktchancen, insbesondere für gering Qualifizierte ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, um den Einstieg in Arbeit zu erreichen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hat in diesem Zusammenhang die Brückenfunktion der Zeitarbeit untersucht und die Ergebnisse in einem IAB-Kurzbericht Nummer 13/2010 veröffentlicht. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Aufnahme von Zeitarbeit für Langzeitarbeitslose als eine Option erweist, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. Zeitarbeit erhöht ferner die Wahrscheinlichkeit, später auch in anderen Branchen Beschäftigung zu finden. Allerdings schaffen es danach nur sieben Prozent der vormals Arbeitslosen im Zweijahreszeitraum in der Zeitarbeit in einer Branche außerhalb der Zeitarbeit überwiegend beschäftigt zu bleiben und auf Dauer nicht mehr in der Zeitarbeit tätig zu sein. Weitere 8 bis 13 Prozent erreichen einen Übergang in Beschäftigung in Kombination mit weiteren Zeitarbeitsperioden. Die Brückenfunktion der Zeitarbeit wird somit vom IAB gewürdigt, wenn auch nur als „schmaler Steg“ bezeichnet. Das IAB zeigt in seinem Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“ vom 29. Mai 2009 aber auch auf, dass Arbeitslose durch eine Tätigkeit in der Zeitarbeit ihre Chancen, zukünftig überhaupt in Arbeit zu sein, verbessern können.

Das IAB hat in einem weiteren Kurzbericht zum Thema Zeitarbeit „Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung“ (Nummer 2/2013) im Wesentlichen festgestellt, dass mit das wichtigste Motiv für Entleiher, Zeitarbeit einzusetzen, die höhere personalpolitische Flexibilität ist. Substitutionseffekte der Zeitarbeit seien allerdings, so die IAB-Studie, schwer zu messen. Einen ersten Ansatz hierfür hat das IAB im Rahmen des für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in den Jahren 2008 und 2009 durchgeführten Forschungsvorhabens zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung" entwickelt. So hat sich das IAB erneut mit der Frage auseinandergesetzt, ob und inwieweit Zeitarbeit reguläre Beschäftigung verdrängt und/oder zusätzliche Beschäftigung schafft. Für die Untersuchungen wird ein gesamtwirtschaftlicher Ansatz genutzt, der gemeinsame Einflüsse zum Beispiel von Konjunktur und Arbeitsmarktnachfrage für Zeitarbeit und reguläre Beschäftigung berücksichtigt. Danach ist der Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern häufig zwar mit einem Beschäftigungsaufbau des Entleihunternehmens verbunden, jedoch kann reguläre Beschäftigung auch durch Zeitarbeit verdrängt werden. Nach den Forschungsergebnissen des IAB ist jede zweite Stelle in der Zeitarbeit zusätzlich. Aufgezeigt wird aber auch, dass Zeitarbeit Substitutionswirkungen gegenüber Stammbelegschaften haben kann. Inwieweit dieser neue wissenschaftliche Ansatz in der Arbeitsmarktforschung aufgegriffen und bewertet wird, dürfte weiteren wissenschaftlichen Studien vorbehalten sein.

In diesem Zusammenhang wie auch generell beschränkt sich der vorliegende Bericht bewusst auf Forschungsergebnisse und statistische Daten, die seitens der Bundesagentur für Arbeit und des ihr zugehörigen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erstellt bzw. erarbeitet worden sind. Eine Gesamtbetrachtung von Forschungsergebnissen zur Zeitarbeit ist im Rahmen dieses Berichts nicht zu leisten.

Im Berichtszeitraum wurde thematisiert, wie nachhaltig Beschäftigungsaufnahmen in der Zeitarbeit sind. Die Nachhaltigkeit bestimmt sich danach, wie lange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Aufnahme einer

Beschäftigung beschäftigt sind. Zu diesem Diskussionspunkt liegen bisher wenige auswertbare Ergebnisse vor. Die Bundesagentur für Arbeit hat in ihrem „Methodenbericht zu Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitslosen nach Wirtschaftszweigen und Nachhaltigkeit“ im Juni 2013 erstmals statistische Ergebnisse zu dieser Frage veröffentlicht. Danach ist die Nachhaltigkeit von Beschäftigungsaufnahmen in der Zeitarbeit niedriger als im Durchschnitt aller Branchen: Bei allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsaufnahmen – unabhängig von der Branche – liegt der Anteil der nach sechs Monaten Beschäftigten um 9 Prozentpunkte, der Anteil der nach sechs und zwölf Monaten Beschäftigten um 7 Prozentpunkte höher als in der Zeitarbeit. Im Ergebnis wird aber festgestellt, dass die Auswertung Indizien dafür liefert, dass die Eingliederung von Arbeitslosen in das Beschäftigungssystem über Arbeitnehmerüberlassung besser gelingt, als es die kurzen Beschäftigungszeiten aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik auf den ersten Blick nahelegen. Aus dieser Statistik ist bekannt, dass rund die Hälfte der Leiharbeitnehmer ihr Arbeitsverhältnis iinnerhalb von drei Monaten beendet. Zudem wird in derselben Auswertung der Bundesagentur für Arbeit festgestellt, dass in der Arbeitnehmerüberlassung mit fast 20 Prozent im Vergleich zu allen anderen Wirtschaftszweigen bei Weitem die meisten Beschäftigungsaufnahmen aus der Arbeitslosigkeit erfolgen. Dargestellt wird aber auch, dass der Anteil des Zugangs aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit bei der Arbeitnehmerüberlassung bei etwa 15 Prozent liegt.

Die Arbeitnehmerüberlassung war von erheblicher Bedeutung für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Im Vergleich zum Jahr 2002 (289 850) ist die Zahl der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2012 (481 396) um 66 Prozent gestiegen. Der Anteil der in der Zeitarbeitsbranche sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl lag im Berichtszeitraum bei maximal 2,7 Prozent.

Tabellenanhang

Tabelle 5

Anträge und Verleiherlaubnisse (I. Quartal 2009 - IV. Quartal 2012)

Berichtsquartal	Anträge und Erledigungsart				Am Quartalsende vorhandene Erlaubnisse		Im Berichtsquartal weggefallene Erlaubnisse			
							insgesamt	davon (Spalte 7)		
	Neuanträge	Verlängerungs-anträge	Erteilung der Erlaubnis	Versagung der Erlaubnis	Insgesamt	davon (Spalte 5) mit unbefristeter Erlaubnis		zurück-genommen	widerrufen	auf andere Weise
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Quartal 2009	967	1.632	2.402	15	16.175	7.697	366	1	30	335
2. Quartal 2009	875	1.467	2.373	18	16.369	7.876	358	0	21	337
3. Quartal 2009	895	1.560	2.223	33	16.484	7.980	468	2	28	438
4. Quartal 2009	829	1.709	2.351	19	16.659	8.175	377	2	15	360
1. Quartal 2010	920	1.680	2.374	28	16.854	8.304	391	1	25	365
2. Quartal 2010	875	1.586	2.328	20	17.039	8.468	376	1	24	351
3. Quartal 2010	967	1.620	2.348	16	17.250	8.565	406	1	20	385
4. Quartal 2010	856	1.666	2.269	12	17.468	8.676	356	1	27	328
1. Quartal 2011	1.036	1.705	2.453	25	17.621	8.786	368	1	21	346
2. Quartal 2011	986	1.677	2.611	15	17.938	8.915	346	1	8	337
3. Quartal 2011	1.025	1.678	2.693	28	18.208	8.996	392	1	22	369
4. Quartal 2011	1.409	1.763	2.652	32	18.694	9.095	341	0	25	316
1. Quartal 2012	1.300	1.827	3.272	46	19.325	9.240	355	0	14	341
2. Quartal 2012	939	1.760	3.152	64	19.801	9.456	375	3	27	345
3. Quartal 2012	916	1.891	1.997	9	19.863	9.555	344	0	3	341
4. Quartal 2012	1.003	1.856	2.718	31	20.049	9.687	394	0	8	386
Insgesamt	15.798	27.077	40.216	411			6.013	15	318	5.680

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 6

Verleihbetriebe nach dem Betriebszweck und dem Bestand der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (2. Halbjahr 2012)

Betriebszweck	Insgesamt	davon							
		Anzahl der Verleihbetriebe mit ... Leiharbeitnehmern							
		1 bis 9	10 bis 19	20 bis 29	30 bis 39	40 bis 49	50 bis 99	100 bis 149	150 und mehr
	1	3	4	5	6	7	8	9	10
Verleihbetriebe insgesamt	18.024	7.250	2.471	1.638	1.214	943	2.527	960	1.021
dar. Betriebszweck "ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung"									
ja	11.218	2.442	1.673	1.286	1.012	821	2.248	853	883
nein	6.806	4.808	798	352	202	122	279	107	138
dav. Verleihbetrieb ist:									
Hauptsitz	12.535	6.067	1.705	1.005	701	529	1.370	557	601
dar. Betriebszweck "ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung"									
ja	6.694	1.852	1.047	714	536	436	1.146	472	491
nein	5.841	4.215	658	291	165	93	224	85	110
Verleihbetrieb ist:									
Zweigbetrieb	5.489	1.183	766	633	513	414	1.157	403	420
dar. Betriebszweck "ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung"									
ja	4.524	590	626	572	476	385	1.102	381	392
nein	965	593	140	61	37	29	55	22	28

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 7

Verleihbetriebe nach Größenklassen nach Bezirken der Regionaldirektionen und Länder (Stichtag: 31. Dezember 2012)

Regionaldirektion (RD) / Länder	Insgesamt	davon – Anzahl der Verleihbetriebe mit ... Leiharbeitnehmern							
		1 bis 9	10 bis 19	20 bis 29	30 bis 39	40 bis 49	50 bis 99	100 bis 149	150 und mehr
	1	3	4	5	6	7	8	9	10
Deutschland [1]	18.024	7.250	2.471	1.638	1.214	943	2.527	960	1.021
RD Nord	1.131	462	167	100	96	56	144	52	54
RD Niedersachsen-Bremen	2.016	854	255	178	110	112	286	119	102
RD Nordrhein-Westfalen	4.020	1.539	529	362	297	218	613	207	255
RD Hessen	1.795	597	207	136	104	89	301	155	206
RD Rheinland-Pfalz/Saarland	1.156	499	159	124	76	57	158	42	41
RD Baden-Württemberg	2.391	1.058	359	215	164	126	284	99	86
RD Bayern	3.137	1.300	411	266	207	164	439	175	175
RD Berlin-Brandenburg	884	310	133	98	62	48	129	48	56
RD Sachsen-Anhalt/Thüringen	783	336	137	86	49	33	87	34	21
RD Sachsen	711	295	114	73	49	40	86	29	25
Länder									
Schleswig-Holstein	432	163	64	33	38	21	72	21	20
Hamburg	589	225	86	58	42	30	74	32	42
Niedersachsen	1.728	756	214	142	78	90	263	98	87
Bremen	315	124	35	25	25	9	44	26	27
Nordrhein-Westfalen	3.884	1.488	528	353	279	225	568	205	238
Hessen	1.336	572	174	110	90	67	182	59	82
Rheinland-Pfalz	790	345	107	78	47	47	104	31	31
Baden-Württemberg	2.504	1.053	354	236	166	127	334	119	115
Bayern	2.876	1.230	373	242	185	146	363	162	175
Saarland	333	163	48	28	23	11	37	13	10
Berlin	542	183	77	51	43	22	77	41	48
Brandenburg	369	134	54	37	25	23	59	16	21
Mecklenburg-Vorpommern	263	92	38	27	28	20	42	7	9
Sachsen	947	334	141	95	72	49	139	60	57
Sachsen-Anhalt	551	209	85	66	31	27	78	29	26
Thüringen	565	179	93	57	42	29	91	41	33

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

[1] darunter regional nicht zuordenbare Fälle

Tabelle 8

Bestand an Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern (Januar 2009 bis Dezember 2012)

Bestand im Jahr …	Zeitraum											
	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2009	631.606	601.793	582.918	580.092	583.993	609.720	635.619	647.655	662.114	664.891	672.152	632.377
2010	630.302	640.912	684.550	718.576	760.707	806.123	824.056	843.643	855.393	854.147	866.520	823.509
2011	806.437	816.415	839.548	852.808	883.861	909.545	911.693	927.103	925.724	918.927	916.954	871.726
2012	850.280	846.448	858.631	868.961	891.174	908.113	914.101	911.760	894.843	889.342	875.154	822.379

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 9

Zugang an Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern nach vorangegangener Beschäftigung im Zeitraum 1. Halbjahr 2008 bis 2. Halbjahr 2012

Halbjahreszeitraum bis		Insgesamt	Bei der erstmaligen Begründung eines Vertragsverhältnisses zum Verleiher waren ...												
			unmittelbar vorher beschäftigt						nicht unmittelbar vorher, aber früher bereits beschäftigt					überhaupt noch nicht beschäftigt	Anteil in Prozent
			Insgesamt	Anteil in Prozent	davon				Insgesamt	Anteil in Prozent	davon				
					als Leih-arbeit-nehmer bei anderen Verleihern	Anteil in Prozent	als sonstige Erwerbs-tätige	Anteil in Prozent			letzte Beschäftigung aufgegeben vor		Anteil in Prozent		
											1 bis unter 12 Monaten	1 Jahr und mehr			
2008	Juni	568.132	187.678	33	58.933	10	128.745	23	338.317	60	275.687	62.630	11	42.137	7
	Dezember	481.625	189.555	39	54.325	11	135.230	28	250.484	52	200.565	49.919	10	41.586	9
2009	Juni	354.682	133.948	38	45.047	13	88.901	25	195.524	55	167.699	27.825	8	25.210	7
	Dezember	457.504	164.908	36	48.942	11	115.966	25	257.706	56	218.755	38.951	9	34.890	8
2010	Juni	543.974	178.262	33	51.356	9	126.906	23	326.009	60	266.927	59.082	11	39.703	7
	Dezember	581.959	197.953	34	54.341	9	143.612	25	333.764	57	265.819	67.945	12	50.242	9
2011	Juni	579.530	201.180	35	57.001	10	144.179	25	330.492	57	271.190	59.302	10	47.858	8
	Dezember	561.047	205.929	37	55.679	10	150.250	27	300.217	54	243.945	56.272	10	54.901	10
2012	Juni	500.066	179.008	36	54.175	11	124.833	25	274.461	55	233.448	41.013	8	46.597	9
	Dezember	481.396	177.167	37	50.183	10	126.984	26	251.145	52	211.140	40.005	8	53.084	11

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 10

Beendete Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern nach Dauer des Arbeitsverhältnisses im Zeitraum von Juni 2008 bis Dezember 2012

Halbjahres-zeitraum bis	Ins-gesamt	davon						darunter													
								Männer							Frauen						
									davon							davon					
		unter 1 Woche	Anteil in Prozent	1 Woche bis unter 3 Monate	Anteil in Prozent	3 Monate und mehr	Anteil in Prozent	Ins-gesamt	unter 1 Woche	Anteil in Prozent	1 Woche bis unter 3 Monate	Anteil in Prozent	3 Monate und mehr	Anteil in Prozent	Ins-gesamt	unter 1 Woche	Anteil in Prozent	1 Woche bis unter 3 Monate	Anteil in Prozent	3 Monate und mehr	Anteil in Prozent
2008 Juni	502.764	57.007	11	209.976	42	235.781	47	357.108	38.256	11	148.519	42	170.333	48	145.656	18.751	13	61.457	42	65.448	45
Dezember	667.373	58.038	9	283.269	42	326.066	49	474.872	37.747	8	199.832	42	237.293	50	192.501	20.291	11	83.437	43	88.773	46
2009 Juni	437.469	42.109	10	149.734	34	245.626	56	306.483	26.950	9	103.610	34	175.923	57	130.986	15.159	12	46.124	35	69.703	53
Dezember	497.646	53.454	11	249.613	50	194.579	39	351.479	37.379	11	180.399	51	133.701	38	146.167	16.075	11	69.214	47	60.878	42
2010 Juni	461.790	52.838	11	206.888	45	202.064	44	322.144	36.505	11	150.401	47	135.238	42	139.646	16.333	12	56.487	40	66.826	48
Dezember	628.904	59.577	9	306.525	49	262.802	42	452.410	40.638	9	226.271	50	185.501	41	176.494	18.939	11	80.254	45	77.301	44
2011 Juni	569.274	54.470	10	226.281	40	288.523	51	414.242	36.959	9	167.613	40	209.670	51	155.032	17.511	11	58.668	38	78.853	51
Dezember	702.458	61.246	9	300.080	43	341.132	49	509.989	39.691	8	219.031	43	251.267	49	192.469	21.555	11	81.049	42	89.865	47
2012 Juni	547.134	53.242	10	200.972	37	292.920	54	396.709	34.608	9	148.085	37	214.016	54	150.425	18.634	12	52.887	35	78.904	52
Dezember	658.146	57.069	9	264.733	40	336.344	51	477.101	36.498	8	193.207	40	247.396	52	181.045	20.571	11	71.526	40	88.948	49

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 11

Bestand an Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern in den Bundesländern zum Stichtag 31. Dezember 2012

Bundesland	Insgesamt	davon		darunter					
					davon			davon	
		Deutsche	Ausländer	Männer	Deutsche	Ausländer	Frauen	Deutsche	Ausländer
	1	3	4	5	7	8	9	11	12
Deutschland [1)]	822.654	679.158	143.496	575.247	469.144	106.103	247.407	210.014	37.393
Schleswig-Holstein	17.927	16.381	1.546	12.489	11.397	1.092	5.438	4.984	454
Hamburg	33.626	28.901	4.725	23.085	19.718	3.367	10.541	9.183	1.358
Niedersachsen	84.914	71.592	13.322	61.035	50.818	10.217	23.879	20.774	3.105
Bremen	15.472	13.292	2.180	11.480	9.755	1.725	3.992	3.537	455
Nordrhein-Westfalen	192.453	157.488	34.965	137.262	110.264	26.998	55.191	47.224	7.967
Hessen	58.525	44.834	13.691	39.760	29.629	10.131	18.765	15.205	3.560
Rheinland-Pfalz	30.336	24.612	5.724	21.518	17.106	4.412	8.818	7.506	1.312
Baden-Württemberg	96.580	71.839	24.741	63.613	46.340	17.273	32.967	25.499	7.468
Bayern	125.000	97.122	27.878	85.233	64.801	20.432	39.767	32.321	7.446
Saarland	10.200	6.824	3.376	7.688	4.876	2.812	2.512	1.948	564
Berlin	32.527	28.951	3.576	20.064	17.775	2.289	12.463	11.176	1.287
Brandenburg	15.703	13.583	2.120	11.673	10.435	1.238	4.030	3.148	882
Mecklenburg-Vorpommern	9.240	8.949	291	7.194	6.942	252	2.046	2.007	39
Sachsen	44.092	42.537	1.555	33.124	31.887	1.237	10.968	10.650	318
Sachsen-Anhalt	21.970	21.197	773	16.983	16.367	616	4.987	4.830	157
Thüringen	27.305	25.876	1.429	19.369	18.288	1.081	7.936	7.588	348

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

[1)] darunter regional nicht zuordenbare Fälle

Tabelle 12

Sozialversicherungspflichtig (SvB) und geringfügig Beschäftigte (GB) in der Arbeitnehmerüberlassung [1)] in den Bundesländern [2)] im Zeitraum 1. Halbjahr 2008 bis 2. Halbjahr 2012

Ende des Monats		Personen-gruppe	Deutsch-land	Schleswig-Holstein	Hamburg	Nieder-sachsen	Bremen	Nordrhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz	Baden-Württem-berg	Bayern	Saarland	Berlin	Branden-burg	Mecklen-burg-Vorpom-mern	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2007	Juni	SvB	654.771	12.845	26.302	56.567	9.787	147.637	48.811	26.216	82.423	101.825	10.333	23.851	12.479	9.048	41.643	20.209	24.795
		GB	65.726	1.187	2.806	6.637	1.308	17.576	4.350	3.258	9.005	7.289	698	3.078	856	508	4.323	1.603	1.244
	Dezember	SvB	650.812	13.327	26.949	57.806	9.744	144.774	48.362	26.530	80.988	100.691	10.200	24.172	12.331	8.956	41.080	20.435	24.467
		GB	66.566	1.350	3.371	6.976	1.253	16.923	4.527	3.110	9.818	7.564	725	3.200	777	522	3.589	1.791	1.070
2008	Juni	SvB	710.006	14.056	27.411	68.956	10.813	160.594	53.492	29.291	86.950	106.077	10.323	25.608	13.861	9.700	43.463	22.584	26.827
		GB	70.331	1.333	3.205	7.147	1.314	18.549	4.961	3.005	10.742	7.492	758	3.286	1.245	603	3.784	1.628	1.279
	Dezember	SvB	598.371	12.922	26.650	60.131	9.479	134.896	45.697	22.994	65.762	87.879	8.165	24.616	12.507	9.215	36.650	20.104	20.704
		GB	69.140	1.387	3.321	7.079	1.516	20.057	4.939	2.490	8.979	6.972	613	3.516	1.540	551	3.440	1.676	1.064
2009	Juni	SvB	530.599	11.530	24.516	57.092	8.905	123.158	40.382	19.320	52.690	73.027	7.435	23.246	11.818	8.720	31.996	18.173	18.591
		GB	76.667	1.318	3.166	7.518	1.429	27.539	4.462	2.502	8.399	6.376	649	3.584	1.387	555	4.851	1.665	1.267
	Dezember	SvB	553.017	11.844	24.824	55.761	9.086	127.807	43.162	20.667	56.480	76.581	7.199	23.452	12.602	8.718	35.895	19.055	19.884
		GB	81.914	1.345	3.278	7.600	1.478	27.833	4.551	2.971	9.314	7.101	644	3.669	1.596	597	6.864	1.777	1.296
2010	Juni	SvB	706.631	13.880	28.722	69.548	10.510	162.045	52.556	27.158	80.104	104.787	9.823	26.688	15.958	10.299	44.115	23.145	27.293
		GB	90.890	1.050	3.509	8.106	1.463	28.280	4.882	3.292	10.306	8.523	728	3.920	6.583	509	6.087	1.726	1.926
	Dezember	SvB	743.216	14.215	28.777	72.204	11.650	171.485	54.335	28.051	89.400	111.128	10.156	27.542	16.606	10.055	46.114	23.907	27.591
		GB	90.486	1.201	3.772	8.770	1.449	27.860	5.400	3.215	11.344	9.389	957	4.073	5.350	470	3.896	1.733	1.607
2011	Juni	SvB	820.664	16.177	28.768	85.246	12.167	186.537	57.636	31.984	99.320	124.521	11.035	28.853	18.181	10.819	51.655	25.962	31.803
		GB	95.256	1.256	3.878	9.679	1.444	28.686	5.684	3.582	12.033	9.890	1.074	4.282	5.562	496	4.462	1.525	1.723
	Dezember	SvB	784.340	15.588	28.689	82.210	12.912	177.663	53.445	30.112	95.670	118.459	10.048	28.053	17.091	10.352	48.580	24.837	30.631
		GB	92.231	1.181	3.930	9.559	1.492	27.829	5.807	3.123	10.700	9.634	1.102	4.812	5.705	515	4.025	1.150	1.667
2012	Juni	SvB	792.233	16.141	28.442	86.395	12.424	179.731	52.034	30.425	94.435	121.896	9.777	28.714	17.358	10.455	48.514	24.265	31.227
		GB	89.036	1.292	3.981	9.224	1.369	26.604	5.032	3.184	10.325	9.090	1.083	5.126	5.331	512	4.184	1.098	1.601
	Dezember	SvB	715.424	14.689	27.023	79.590	12.101	162.561	47.540	27.587	83.112	109.625	7.845	27.400	16.332	9.436	42.115	21.269	27.199
		GB	85.752	1.553	4.355	8.645	1.403	24.334	5.268	3.118	8.826	8.997	1.045	5.430	5.652	546	3.969	1.011	1.600

[1)] Wirtschaftsgruppen 782 (befristete Überlassung von Arbeitskräften) + 783 (sonstige Überlassung von Arbeitskräften) der Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008
[2)] regionale Abgrenzung nach dem Arbeitsort

Tabelle 13

Bestand an Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer nach ausgeübter Tätigkeit im Zeitraum Dezember 2011 bis Dezember 2012

Stichtag zum Ende Monats		Insgesamt	11-12 Land-, Forst-, Tierwirtsch, Gartenbau	24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	21-23, 27,28 Übr. Berufe (Rohstoffgew., Prod., Fertig.)	31-34 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechn.	41-43 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	54 Reinigungsberufe	61-63 Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	71-73 Unternehmensorga, Buchhalt, Recht, Verwalt.	81-84 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	91-94 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2011	Dezember	871.656	3.915	134.309	83.705	58.462	24.351	130.819	38.252	15.602	152.327	28.977	5.601	17.088	46.404	75.949	40.754	12.577
2012	Juni	908.161	4.841	142.187	84.485	60.014	27.888	129.160	44.517	16.973	163.431	29.975	4.956	18.097	43.688	77.547	48.328	12.064
	Dezember	822.654	4.249	119.665	75.813	54.376	25.862	102.964	38.018	18.240	151.395	28.098	4.463	17.605	43.582	75.442	50.775	12.101

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333